

كلية التربية
قسم الإدارة وأصول التربية

أطروحة دكتوراه بعنوان:

"تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها"

Faculty Members Perceptions of the Causes and Facets of Corruption in Academia in Kuwait Universities and the Ways to Face it

إعداد

سعد محمد منيف العجمي

إشراف

الدكتور صالح ناصر عليمات - مشرفاً

حقل التخصص - الإدارة التربوية

٢٠٠٨

بسم الله الرحمن الرحيم

"اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ {1} خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ {2} اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ {3} الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ {4} عَلَّمَ الْإِنسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ {5}"

صدق الله العظيم العلق 1-5

تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها

إعداد

سعد محمد منيف العجمي

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في تخصص الإدارة التربوية في جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

وافق عليها

صالح ناصر عليمات .... مشرفاً ورئيساً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

صالحة محي الدين سنقر .... عضواً

أستاذ في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

سلامة يوسف طناش .... عضواً

أستاذ في الإدارة التربوية، الجامعة الأردنية

عبد الحكيم ياسين حجازي .... عضواً

أستاذ مشارك في أصول التربية، جامعة اليرموك

نواف موسى شطناوي .... عضواً

أستاذ مساعد في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

تاريخ مناقشة الرسالة 15 /2008/7م

الإهداء

إلى والدي الكريمين اللذين لم تفارقهما صورة ابنهما، رغم غيابه منهما...

"رب احفظهما وارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى من أعطتني من نعيم صبرها ووفائها.. ورفيقة دربي ماضياً وحاضراً ومستقبلاً زوجتي أم دانه حباً ووفاءً.

إلى من تخلّوا عن كثير من متعهم وحقوقهم... فلذات كبدي.. ومهجة فؤادي.. وأحلام عمري أبنائي الميامين (محمد، نوال، جواهر، دانه، هاجر).

إلى من أكن لهم الاحترام والتقدير... أخواني وأخواتي.

إلى كل الذين وقفوا إلى جانبي في كل لحظة.. الذين أحاطوني بحبهم وعطفهم ودعائهم.. حباً واحتراماً

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

الباحث

سعد محمد العجمي

الشكر والتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، لك الحمد ربنا أنت نور السموات والأرض ولك الحمد أنت قيوم السموات والأرض بيدك الأمر كله وإليك يرجع الأمر كله والصلاة والسلام على رسولنا محمد المبعوث للناس رحمة للعالمين معلم الناس الخير وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد...

فإنه لا يسعني وقد وصلت الرسالة إلى مراحلها النهائية إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لأستاذي الكريم الدكتور صالح ناصر عليمات الذي أشرف على هذه الرسالة والذي أفاض علي من كريم خلقه وسعة علمه وحسن رعايته ما منحني الثقة والعزم ودفعني للبحث، وكان لتوجيهاته السديدة الأثر البارز في كل خطوة من خطوات هذه الدراسة فجزاه الله خيراً وله كل الشكر والتقدير.

كما وأتوجه بالشكر الجزيل لكل من الدكتورة صالحة سنقر، والدكتور سلامة طناش، والدكتور عبد الحكيم حجازي، والدكتور نواف شطناوي على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائها بتوجيهاتهم وملاحظاتهم القيمة فجزاهم الله عني خير جزاء.

وأخيراً كل الشكر لمن ساهم في إنجاح وإنجاز هذا العمل

الباحث

سعد محمد العجمي

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص باللغة العربية

العجمي،سعد محمد منيف . تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها. أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك،2008.(المشرف: د.صالح ناصر عليمات)

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها، إذ بلغ عدد مجتمع الدراسة (1471) عضو هيئة تدريس للعام الدراسي 2008/2007. تكونت عينة الدراسة من (300) عضو هيئة تدريس تم أختيارهم بالطريقة العشوائية، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة، تكونت من(82) فقرة موزعة على ثلاثة أقسام هي،القسم الاول أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي حيث تكون هذا القسم من خمسة مجالات: وهي أسباب ترجع إلى عوامل إدارية، أسباب ترجع إلى عوامل سياسية،أسباب ترجع إلى عوامل اجتماعية، أسباب ترجع إلى عوامل اقتصادية، أسباب ترجع إلى عوامل ذاتية، و القسم الثاني فهو مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي،أما القسم الثالث فهو سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي. تم التأكد من صدقها عن طريق عرضها على (14) محكماً، وثباتها عن طريق استخدام معامل ارتباط بيرسون و معامل الاتساق الداخلي كرومباخ الفا.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج هي أن مجال العوامل الاجتماعية لأسباب الفساد قد احتل المرتبة الأول بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.48) في حين احتل مجال العوامل الذاتية المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (0.45) .

وكشفت نتائج الدراسة أن التحيز والمحاباة كانت أكثر مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي، أما أقل مظاهر الفساد فقد كان الاختلاس، وأظهرت نتائج الدراسة أن سبل التغلب على مظاهر وأسباب الفساد تتمثل في مراعاة الكفاءة والتميز العلمي والأخلاقي في التعيينات.

كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول تصوراتهم لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة، بينما وجدت فروق تعزى لمتغير الجامعة وذلك لصالح الجامعات الخاصة للمجال الكلي، ومتغير الدرجة العلمية لصالح الأستاذ المساعد للمجال الكلي، كما توجد فروق دالة إحصائيا لمجال مظاهر الفساد تعزى لمتغير الجامعة وذلك لصالح الجامعات الحكومية.

وأخيرا أظهرت الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمجال سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد تعزى لمتغيرات الدرجة العلمية والخبرة، بينما توجد فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور وتوجد فروق تعزى لمتغير الجامعة لصالح الجامعات الخاصة.

وأوصت الدراسة بضرورة مكافحة الفساد من خلال تفعيل مبدأ الثواب و العقاب و سرعة توقيع الجزاء على الموظف الذي يتقاعس عن تأدية مهامه أو يسيء استعمال السلطة، إضافةً إلى اعتماد الأسس والمعايير القائمة على الكفاءة في تعيين الأطر.

الكلمات المفتاحية: الفساد، الوسط الأكاديمي، دولة الكويت.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تسعى الحكومات في جميع الدول سواء النامية أو المتقدمة، لتحسين المستوى المعيشي لمواطنيها، وتحقيق مستوى أفضل من الرفاه لمجتمعاتها، لهذا تعمل هذه الدول على وضع الخطط والبرامج التنموية على اختلافها سواء قصيرة أم طويلة الأجل في محاولة هذه الدول لإحداث التنمية المستدامة. غير أنه يغيب عن بال بعض المخططين وخاصة في الدول النامية أنه ليس الخطط والبرامج وحدها ما يكفل لتحقيق أعلى مستويات التنمية، وإنما هناك دور كبير للمؤسسات المعنية بتنفيذ هذه البرامج، فكثير ما تثار تساؤلات حول مستوى كفاءة هذه المؤسسات ومدى التزامها بتنفيذ البرامج بشكل كامل، ومدى استقلالية القرار الإداري وعقلانيته وغير ذلك من التساؤلات، مما يعني تزايد الحاجة الملحة إلى مؤسسات عامة تتسم بالكفاءة والفعالية والقدرة على خدمة مواطنيها بجودة عالية، ومستوى أفضل من العدالة، وتكون عونا في إحداث التنمية الشاملة.

إن ظاهرة الفساد ليست بالظاهرة الحديثة، فهي قديمة قدم المجتمعات البشرية، فنجد على سبيل المثال أن قوانين حمورابي في القرن الثاني عشر قبل الميلاد قد حرمت الفساد حين استوجب العقوبة في حال قبول الموظف العام للمال أو الحبوب على اعتبار أنها رشوة يجب عدم قبولها. كذلك لم تخل قوانين الفراعنة والآشوريين من تحريم الرشوة وقبول الهدايا من المواطن العام. أما الأديان السماوية فقد أدانت جميعها الفساد حسب ما ورد في كتبها حيث اعتبرت الفساد فعل مخالف لأوامر الخالق ولمصلحة العباد(حسني، 1997).

ولا خلاف على قدم وجود ظاهرة الفساد، إلا أن الجديد في الأمر هو تزايد الآثار السلبية الناتجة عن هذه الظاهرة بسبب تزايد حجم المجتمعات وما يرافقه من تناقص للموارد، كما أن الجديد في الأمر هو تعقد وتشابك ظاهرة الفساد وامتداد تأثيرها على جميع أنشطة المجتمع السياسية والاقتصادية والإدارية والاجتماعية، والأهم من ذلك كله أن الفساد أصبح يتسم بالعالمية؛ أي أن مشكلة الفساد لم يعد بالإمكان السيطرة عليها وعزلها ضمن حدود الدولة، بل أنها أصبحت ظاهرة عابرة للحدود الجغرافية من دولة إلى أخرى (الكبيسي، 2000).

ولقد تعددت صور وأشكال الفساد التي تمارس في مختلف نواحي الحياة العملية، وهي ذات تأثيرات مختلفة بعضها خطيرة ومدمرة، وبعضها اقل خطورة، كما أن مظاهر الفساد تتنوع بتنوع مجالاتها والأطراف المتورطة فيها، إضافة إلى أن للقيم والنصوص القانونية السائدة في المجتمعات تأثيرها في اعتبار ما هو فاسد من غيره. ولعل أهم مظاهر الفساد الشائعة وليس على سبيل الحصر:

1- الرشوة.

2- الواسطة واستغلال النفوذ.

3- المحاباة والتحيز.

4- التزوير.

5- الابتزاز.

6- الاختلاس والسرقة.

7- سوء استخدام المال العام والتقصير (حراحشة، 2003).

وأشار الرشيدي (1994) إلى إن الجامعة تعتبر من أهم المؤسسات في المجتمع خاصة أنها تعد مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة حيث تعتبر الجامعة مؤسسة تعليمية اجتماعية تؤثر

وتتأثر بما يحيط بها، فهي من صنع قيادات المجتمع الفكرية والمهنية والسياسية، فالجامعة بالنسبة للطلاب تضطلع بأعباء تربوية إلى جانب الأعباء التدريبية ، ويشمل العبء التربوي التربية الخلقية والدينية والجسمية والنفسية لتكتمل بذلك حلقات التربية جسمياً وعقلياً وروحياً وخلقياً ونفسياً.

ولما كانت ظاهرة الفساد من أكبر المشاكل التي تواجه المجتمعات النامية والمتطورة على حد سواء ليس فقط بسبب إعاقة هذه الظاهرة للخطط التنموية وإنما لامتداد آثارها السلبية إلى المجتمع بل وحتى استقرار الدولة، بسبب ما يحمله الفساد من معاني الانحراف عن المضامين والمعايير الأخلاقية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية السوية (جراي، كوفمان، 1998). ونظراً لقلة الدراسات التي تتناول موضوع الفساد في الوسط الأكاديمي للجامعات العربية، فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها.

مشكلة الدراسة:

تزايدت في الآونة الأخيرة الأصوات المنادية بمكافحة الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات الكويت حيث أن قضية الفساد في الوسط الأكاديمي تعتبر من أبرز القضايا التي يجب على الدولة ان تتصدى لها والوقوف على أسبابها ومعالجتها.

ونظراً لاتساع الآثار السلبية التي تخلفها هذه الظاهرة في المجتمع كسلبيات تربوية تتمثل في تشويه لدقة وموضوعية القرار الإداري التربوي وسوء توزيع المهام او تدني مستوى فعالية الأجهزة الإدارية التربوية، وغير ذلك من الآثار السلبية.

وقد أصبحت ظاهرة الفساد في مؤسسات الدول ذات سمة عالمية، فهي ليست محصورة في دولة دون أخرى سواء كانت دولة نامية أم متقدمة غير أنه يمكن القول ان هذه الظاهرة ذات أثر اكبر في الدول النامية، نظراً لعدم قدرة هذه الدول على تحمل آثار وأعباء الفساد الثقيلة بسبب تواضع اقتصادياتها.

وأشار القنه (2005) إن بروز ظاهرة الفساد في الوسط الأكاديمي في البيئة المحلية وحتى الآونة الأخيرة كانت موضع اهتمام الجهات الرسمية في دولة الكويت، فلذلك عقدت القيادة السياسية ممثلة بسمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح، عندما كان رئيساً لمجلس الوزراء اجتماعا مفتوحاً مع القيادات التعليمية في البلاد لتدارس واقع التعليم النظامي والعالي، ومستقبلهما في البلاد، وحضر هذا اللقاء القيادات التربوية والتعليمية النظامية والعليا، وكذلك مختلف، أجهزة الأعلام، وكان العنوان العريض لهذا اللقاء هو "البحث عن جذور التحديات التي تواجه تطور الحركة التعليمية في البلاد ومحاربة الفساد، والارتقاء بمستوى الطالب والمعلم والأستاذ الأكاديمي معاً، ووضع الحلول الناجحة لذلك". حيث أنهى الاجتماع مصحوباً بالإرشادات والتوجيهات من قبل القيادة السياسية وذلك بأهمية الارتقاء والتطوير والإصلاح بالتعليم من كل جوانبه وخاصة بمؤسسات التعليم العالي الذي نعده الأمل والرجاء في تخريج أجيال متعلمة مثقفة واعية قادرة على المساهمة في بناء الوطن وتحريك عجلة التنمية في الاتجاه الصحيح. وبالتالي ضرورة مكافحة هذه الظاهرة في الأجهزة الإدارية التربوية وإيمانا من الباحث بأن تحقيق هذا التوجه لا بد أن يتم بمشاركة جميع أبناء الوطن وعلى اختلاف مواقعهم تأتي هذه الدراسة للقيام بجزء من الدور الوطني الذي يجب أن يساهم به الأكاديميون في المساعدة لتشخيص ظاهرة الفساد في الوسط الأكاديمي على أرض الواقع ووضع توصيات للسبل الأكثر فعالية في المكافحة، ووضع خلاصة ما توصلت له الدراسة بين يدي

أصحاب القرار والمعنيين بمكافحة الفساد في الوسط الأكاديمي لعل وعسى أن تكون لهم عوناً لهم على تحقيق الإرادة الأميرية السامية بمحاربة الفساد في المؤسسات التربوية والتعليمية النظامية والعليا وتحقيق الإصلاح والتطور في جامعات دولة الكويت.

أسئلة الدراسة:

1- ما تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت؟.

2- ما تصورات أعضاء هيئة التدريس لمظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت؟

3- ما تصورات أعضاء هيئة التدريس لسبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في تصورات أفراد عينة الدراسة لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس،الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة)؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في تصورات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية ، الخبرة، الجامعة)؟

6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في تصورات أفراد عينة الدراسة لسبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية ، الخبرة، الجامعة)؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

1- التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها.

2- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها تعزى للمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

1- التعرف على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها.

2- التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها، باعتبارهم العنصر الفعّال في العمل الأكاديمي والإبداع والتميز والارتقاء بالمستوى الأفضل، ومعالجة أي خلل وانحراف في العمل الأكاديمي.

3- إعطاء هذا الموضوع المزيد من الأهمية نظراً لأنه لفت الأنظار على المستوى المحلي والعربي، لهذا ينبغي تناول الفساد في الوسط الأكاديمي وإبراز النتائج المترتبة عنه.

4- قلة الدراسات التي تناولت أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في الجامعات العربية وسبل التغلب عليها ، ولعل هذه الدراسة إضافة جديد للمعرفة عامة والمكتبة العربية خاصة، إضافة إلى توجيه القيادات السياسية في دولة الكويت للإصلاح والتطوير التربوي بما فيها جامعات دولة الكويت والمحافظة عليها من أي اختراقات تمس العمل الأكاديمي.

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية:

تصورات أعضاء هيئة التدريس: وعي و إدرك أعضاء هيئة التدريس لأسباب و مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي، في جامعات دولة الكويت و سبل التغلب عليها، و المستخلصة من استجاباتهم على فقرات الاستبانة المحددة وفقاً للسلم التدريجي الخماسي المعتمد في هذه الدراسة.

عضو هيئة التدريس: هو الشخص المعين في جامعات دولة الكويت بموجب قرار من وزارة التعليم العالي، وهو المسئول عن تحقيق بيئة تعليمية جيدة والعمل على نشر المعرفة بين الطلبة وتوظيفها لبلوغ الأهداف المنشودة (جامعة الكويت، 2007).

و **يعرفه الباحث:**بأنه من يقوم بعملية التدريس و بكل وظائف هذه المهنة في التخصصات الأكاديمية المختلفة في جامعات دولة الكويت.

الفساد : حددت منظمة الشفافية الدولية الفساد بأنه: انتهاك وانحراف لمبدأ النزاهة الأخلاقية والتي تتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفس الشخص أو لجماعته في مختلف مؤسسات الدولة (المذابي، 2007).

ويعرف الباحث الفساد إجرائياً: درجات استجابات أفراد العينة على فقرات مجالات أداة الدراسة، وهي(مجال أسباب الفساد، و مجال مظاهر الفساد، ومجال سبل التغلب على أسباب و مظاهر الفساد).

ويعرف الباحث الفساد الأكاديمي: سلوك منحرف ومخالف للأنظمة والقوانين النافذة في الوسط الجامعي والجهاز الإداري للجامعة وذلك لصالح أهداف شخصية أو جماعية مما يسبب عدم تحقيق الأهداف لتقديم الخدمات بكفاءة وفاعلية في الجامعة.

الجامعات: هيئات عامة علمية ذات طابع إداري لكل منها شخصية اعتباريه واستقلال إداري ومالي وترتبط بوزير التعليم العالي، وتهدف إلى تحقيق التقدم في مجالات العلم والفكر والفن وتعمل على تحقيق الأهداف ونشر الحضارة وتطويرها وتوسيع آفاق التعليم، والمعرفة البشرية، والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة(جامعة الكويت، 2007).

حدود الدراسة:

1- اقتصرت هذه الدراسة على تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها.

2- اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعات دولة الكويت للعام الدراسي(2007-2008) .

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري:

تؤدي الجامعة اليوم وظائف متعددة فاعلة وحيوية في حركة المجتمع، إذ تشكل مختبرات للفحص والاجتهاد العلمي، والتعبير الفكري، والمناظرة الثقافية، والبحث عن الحقيقة، والعمل على تحديث المجتمع، وربط الجسور بين الإنسان المتعلم والمجتمع، فالجامعة لم تعد محصورة في إطار العمل الأكاديمي فحسب بل بدأت تساهم بشكل فعال في عملية البناء والتنمية، ونقل المجتمعات من التخلف والتبعية الفكرية إلى مرحلة النهوض والاستقلالية فتقوم بأدوار كثيرة عن طريق كوادرها وقياداتها الإدارية والعلمية من أجل رفد بالكفاءات والخبرات الفنية المؤهلة تأهيلاً علمياً للمساهمة في حركة التنمية والتحديث(بو بطانة، 1988) .

وقد شهدت العقود الأخيرة ازدهار التقنية الحديثة، وثورة ميدان المعلومات، فتطورت وظائف الجامعة في مواجهة تحديات التقنية الحديثة، ومواكبة الابتكارات والاختراعات الجديدة،واللحاق بركب الحضارات الحديثة، وترسيخ الإعداد العلمي والإنساني للجامعيين (Robert,1966).

وهكذا تمحورت وظائف الجامعة العصرية لتصنع منها مراكز إشعاع حضارية، وأداة لبناء المجتمع الجديد وتدور هذه الوظائف بشكل أساسي حول الآتي:

1- إعداد الأطر الفنية المتخصصة.

2- قيادة التقنية الحديثة وثورة المعلومات.

3- التدريب والتطوير في مجال البحث العلمي.

4- تقديم الخدمات إلى المجتمع في شتى الميادين.

5- توفير الكوادر والهيئات التدريسية الكفوءة.

6- توجيه جيل الطلبة نحو العلم والمعرفة والأخلاق والقيم الرفيعة.

7- ربط النتاجات العلمية والإنسانية بخطط الدول القومية في التنمية(حرير، 1994).

ويهدف التعليم الجامعي في الكويت إلى :

- تهيئة الفرص المناسبة لمساعدة الأفراد على النمو الشامل المتكامل روحياً و عقلياً و اجتماعياً و نفسياً بأقصى ما تسمح به قدراتهم وإمكانياتهم، في ضوء طبيعة المجتمع، ومبادئ الإسلام والتراث العربي والثقافة المعاصرة.
- توفير مساحة أكبر من التطور لبرامج التعليم الجامعي بهدف مواكبة التطور العالمي بثقافته العالمية وقضاياه المتشابكة ومشكلاته المشتركة في إطار خصوصيات الثقافة العربية الإسلامية.
- إعداد المثقف العصري المبدع والمتقن والقادر على إنتاج المعرفة وتوظيفها.
- تناول قضايا المجتمع الكويتي وخدمة احتياجاته وطرح الحلول لمشكلاته والمساهمة في تنميته (جامعة الكويت، 2007).

وعلى الرغم من أهمية التعليم الجامعي إلا أن هناك قناعة في الأوساط الاجتماعية والأكاديمية في الوطن العربي مؤداها أن أنظمة الجامعات تفتقر إلى الفعالية، وأن غالبية الجامعات العربية تعاني من انعدام الاستقلال الذاتي، وضخامة الأنشطة والتعليمات وغموضها وتناقضها، يضاف إلى ذلك أن معظم طاقات الجامعات تصرف على الأمور الروتينية ولا توجد أية سيطرة

إدارية على أداء العاملين من أكاديميين وإداريين، وغالباً ما يعيق الإصلاح والتغيير في جامعـات الوطن العربي(الخطيب، 2006).

وقد أشارت موسى (2005) إلى أنه لم تصنف أي جامعة عربية ضمن التصنيف العالمي الذي يضم أفضل (500) جامعة في العالم مما يسبب القلق بشأن أوضاع الجامعات العربية، ولأن التصنيف لهذه الجامعات العالمية يضع أمامنا انه لا بد من البحث عن أسباب عدم أهلية الجامعات العربية من ان تكون ضمن التصنيف الأكاديمي ولو في أسفله للجامعات العالمية، فغيابها التام يستدعي إعادة النظر في أوضاع هذه الجامعات؛ لذلك فإن جامعاتنا لم تستطع النمو والتطور رغم كفاءاتها العلمية إلى درجة أن هذا الواقع قد أثر سلباً على سلوك ومواقف النخب العلمية التي استسلمت لحقيقة أن المؤسسات العلمية محكومة بأغراض سياسية.

وأشار تيزيني(1998) للمعضلات الأكاديمية والأخلاقية التي أفسدت الحياة العملية والأخلاقية في الجامعات في ثلاث نقاط هي:

1- انتزاع الاستقلالية العلمية والأيدلوجية للجامعات من قبل المؤسسات والمكاتب والأجهزة، وفي سياق ذلك راحت جموع من الأساتذة تقتحم الحرم الجامعي دون أن يكون لديها الإمكانات الضرورية للعمل العلمي الجامعي.
2- هجرة الكفاءات العلمية ممثلة بالأساتذة الجامعيين إلى جامعات تكفل لهم الكفاية المادية والكرامة الاجتماعية.
3- لجوء بعض الأساتذة والمؤسسات الجامعية لبيع أسئلة الاختبارات ومنح الدرجات العلمية مقابل أعطيات من الهدايا والمال أو المناصب.

مفهوم الفساد:

يشكل الفساد في الوسط الجامعي مظهراً من مظاهر سوء استخدام السلطة العامة أو المنصب لتحقيق مكاسب أو أرباح شخصية، الأمر الذي يحول دون تحقيق الجامعة لأهدافها (عبد الله، 2003).

ويعرف معجم وبستر الفساد بأنه: إقناع شخص مسئول عن طريق وسائل خاطئة كالرشوة مثلاً بانتهاك الواجب الملقى على عاتقه (Kilitgaard, 1988).

كما عرّف الأعرجي (1988) الفساد بأنه :النشاطات التي تتم داخل الجهاز الحكومي والتي تؤدي فعلاً إلى انحراف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي لصالح أهداف خاصة سواء أكان ذلك بصفة متجددة أم مستمرة أم لا، وسواء أكان ذلك بأسلوب فردي أم جماعي منظم.

ويعرف الدباغ وزيدان (2002) الفساد الإداري بأنه: سلوك منحرف يترتب عليه ارتكاب مخالفات ضد القوانين والتعليمات النافذة داخل الجهاز الإداري الحكومي لتحقيق أهداف خاصة كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية، تسبب في عدم تحقيق الجهاز الإداري أهداف بتقديم خدمات للجمهور بكفاءة وفاعلية.

وعرف (Wilson and Damania, 2004) الفساد الإداري بأنه: استخدام الوظيفة العامة لتحقيق مصالح شخصية.

وعرف الذهبي (2005) الفساد بأنه: سوء استخدام النفوذ العام لتحقيق أرباح أو منافع خاصة.

ومن خلال ما سبق يمكن ملاحظة ملازمة العنصريين التاليين لفعل الفساد:

أولاً : مخالف للقانون والنظام وتعليمات المنصب العام وغير منسجم مع القيم الأخلاقية السائدة في المجتمع.

ثانياً : سوء استخدام المنصب العام أو استغلاله يهدف إلى خدمة أغراض خاصة أو تحقيق منافع شخصية مادية أو معنوية.

ويعرّف الباحث الفساد بأنه : استغلال المنصب والمصادر العامة لتحقيق مصالح شخصية أو جماعية بشكل مخالف للقوانين و الأنظمة، سواء كان هذا الاستغلال برغبة شخصية أو نتيجة للضغوط التي يمارسها عليه أفراد من خارج المؤسسة، سواء تم هذا السلوك بشكل فردي أو جماعي، حيث تشمل أسباب مؤدية ترجع لعوامل مختلفة وعوامل خارجية.

أسباب الفساد:

تختلف آراء الباحثين فيما يتعلق بتحديد الأسباب المؤدية إلى انتشار ظاهرة الفساد ، إذ هي انعكاس لظروف المجتمع السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية، ويرى هينتنجتون (Huntington, 1968) أن انتشار الفساد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعمليات التحديث الاقتصادي والاجتماعي السريع، وأضاف أن المدنية خلقت مناخاً مساعداً على ظهور الفساد وانتشاره وذلك بثلاثة عوامل هي:

1- أن المدنية تتضمن تغييراً في قيم المجتمع الأساسية.

2- جماعات السلطة في المجتمع لم تستوعب بعد المعايير الجديدة.

3- المدنيـــة تـــشجع الفـــساد مـــن خـــلال التغيـــرات التـــي تحـــدثها فـــي الـــسياسة.

ويشير كل من (مهدي،و اللوزي، 1993) إلى تعدد الأسباب التي يقدمها الإداريون لتفسير بواعث الفساد الإداري، حيث صنفاها في خمس مجموعات:

المجموعة الأولى: تضم الأسباب المتعلقة بالبيئة الاجتماعية وما تتضمنه من قيم وعادات وتقاليـد موروثة مثل محاباة الأقارب، والتي قد تكون سبباً في انحراف الجهاز الإداري عن قواعد العمل.

المجموعة الثانية: الأسباب المتعلقة بالبيئة السياسية والمتمثلة في غياب الرقابة الحاسمة وعدم وجود مؤسسات مستقلة معينة لمكافحة الفساد الإداري وافتقار الدولة إلى معايير للمحاسبة، حيث إن هـذه العوامل في مجملها تسهل الانحراف في سلوك العاملين وتشجع عليه.

المجموعة الثالثة: وتضم الأسباب المتعلقة بالبيئة الإدارية وتركز هذه المجموعـة علـى ضـعف الرقابة داخل الجهاز الإداري وعدم وضوح التعليمات، بالإضافة إلى عدم توزيع المهام والمسؤوليات والصلاحيات وغياب المعايير الدقيقة للإنجاز وعدم كفاءة القيادات الإدارية وعدم نزاهتهـا وعـدم تصرفها بصدق وأمانة وانتماء للصالح العام.

المجموعة الرابعة: وتضم الأسباب المتعلقة بالبيئة الاقتصادية، وبخاصة المتعلقة بمستوى الرواتب أو الأجور وفقدان الحوافز ثم فقدان العدالة في سياسة الترقيات، والتي قد تعود إلى سوء الظـروف المعيشية للموظفين.

المجموعة الخامسة: الأسباب المتعلقة بالاجتهادات الذاتية للموظفين، وتشمل هذه المجموعة تلك العوامل المتعلقة بإتاحة المجال بشكل غير منظم للموظفين بإطلاق التفسيرات الشخصية بالنسبة للأنظمة غير الواضحة، أو الاجتهاد الشخصي في غياب النص النظامي أو عدم وجود أدلة

للمعاملات في دوائر الدولة، مما يجعل الاجتهاد الشخصي متاحاً للعاملين فيما يتصل بالكيفية التي يمكنهم بها إنجاز العمل(مهدي، اللوزي،1993).

ويذهب (محمود، 1997) إلى أن من أكثر العوامل والاعتبارات التي تؤدي إلى ظهور الفساد والانحراف الإداري:

1- تصميم هياكل بيروقراطية بطريقة لا تستند إلى الأسس والمقومات التنظيمية السليمة.

2- تخلف القيادات الإدارية وضعف تأثيرها على مجموعات التابعين.

3- سوء التربية الاجتماعية والقومية وتخلف المناخ الاجتماعي العام.

4- ضعف المستوى المادي للوظيفة الحكومية.

5- عدم كفاية نظم الحوافز المادية والمعنوية المعمول بها.

6- سيطرة الشعور بالقلق النفسي وعدم الأمان.

7- إحساس العاملين في الأجهزة البيروقراطية بأن هذه الأجهزة أداة للسيطرة والتسلط وليست أداة الخدمة المجتمع .

ويضيف (السيد، 1999) إلى الأسباب السابقة جملة من العوامل التي تؤدي إلى الفساد الإداري منها:

1- ضعف فكرة المصلحة العامة، وما يرتبط بها من أهداف رسمية.

2- الباعث للفساد الإداري يتمثل أيضاً فيما يعاينه المسؤولون بالإدارة من حاجة من ناحية وضغط الأقارب عليهم من ناحية أخرى.

3- غياب وعي الأشخاص بالقواعد وحتى لو توفر الوعي بين بعضهم فإنهم لا يلتزمون بالقوانين .

وقد حدد مؤتمر " الفساد الإداري من منظور اقتصادي" والمنعقد في الكويت بتاريخ 2005/5/24 أسباب الفساد الإداري بما يلي:

أولاً: الأسباب السياسية:

- عدم نضج التجربة الديمقراطية.
- ضعف المشاركة السياسية.
- بروز الضغوط القبلية والطائفية.
- تعاظم دور المال السياسي في العملية الانتخابية.
- عدم نزاهة الإعلام الرسمي.

ثانياً: الأسباب الاقتصادية:

- ضعف آليات المنافسة في السوق.
- زيادة الاتجاهات الاحتكارية.
- سيطرة الدولة على الاقتصاد الوطني.
- سيطرة بعض الممارسات المنحرفة لمؤسسات القطاع الخاص في التواطؤ مع بعض المسئولين بالأجهزة الإدارية للدولة، و بروز فلسفة توزيع الثروة النفطية.
- سوء سياسات التعامل مع أملاك الدولة بقصد تنفيع المتنفذين.
- غياب النظام الضريبي.

ثالثاً: الأسباب المؤسسية الإدارية والقانونية:

- غياب البعد المؤسسي في برامج الإنفاق والمشاريع التنموية.
- غياب معايير الكفاءة في اختيار القيادات الإدارية.
- التدخل والتشابك في اختصاصات الجهات الإدارية.
- تعقد إجراءات التقاضي .
- غياب البعد المؤسسي في تعامل المواطنين مع المؤسسات الخدمية.
- قصور البيانات وضعف قواعد المعلومات والتعتيم عليها وعدم إتاحتها بيسر.

رابعاً: الأسباب الاجتماعية والثقافية:

- ضعف ثقافة سيادة القانون واحترامه.
- عدم كفاءة النظام التربوي في خلق أجواء الحرية والإبداع والطموح والتفوق.
- عدم تناسب مهارات وقدرات مخرجات التعليم مع المستويات المطلوبة في سوق العمل.
- سيادة ثقافة استهلاك الثروة وليس إنتاجها.
- تعدد وتنوع المشكلات الإدارية التي تواجه العمل التطوعي ومؤسسات العمل المدني نتيجةً لتسييس مناخ عملها (محمود ، 2005).

مظاهر الفساد:

1- الرشوة :

تعد الرشوة من أخطر الجرائم ومن أسوأ أنماط الفساد التي يجب محاربتها والقضاء عليها لما تشكله من أخطار وتهديدات على المجتمعات، فالرشوة بصفة خاصة سلوك مستهجن من الثقافات

كلها، ولا يوجد أي مجتمع لا يتعامل مع الرشوة كسلوك إجرامي في كتبه القانونية (Kilitgaard,1994) .

ويعرف (خضر، 1408هـ) الرشوة بأنها: قيام الموظف بأخذ أو قبول أو طلب مقابل معين له قيمة مادية أو معنوية للقيام بعمل من اختصاصه بحكم وظيفته، أو الامتناع عن عمل من اختصاصه كذلك، أو للإخلال على أي نحو بمقتضيات واجباته الوظيفية".

كما ويعرف (الجريش، 1424هـ) الرشوة بأنها: اتجار الموظف بأعمال وظيفته. ويعرفها (عوض، 1419هـ). بأنها: استغلال الموظف نفوذه لدى السلطات للحصول لصاحب الحاجة على قرار أو ميزة أو عمل بغير حق، أو للإخلال بواجبات الوظيفة.

ويرى (الجريش، 1424هـ) أن جريمة الرشوة لا تقتصر على المرتشي وهو الذي يتقاضى من غيره المال والمنفعة لقاء القيام بمصلحة ما، بل يشمل الراشي وهو الذي يقدم المال أو المنفعة لتحقيق غرضه، والرائش وهو الوسيط في طلب الرشوة، وتتعدد صور الأداء الوظيفي التي يقدمها الموظف المرتشي ومن هذه الصور:

أ- أداء عمل من أعمال الوظيفة سواءً كان داخل ضمن اختصاصاته الوظيفية أو غير داخل وسواءً كان هذا العمل المطلوب أداؤه مشروعاً أو غير مشروع، وفى الموظف بالعمل أم لم يف، مادام أنه قد تقاضى مقابلاً لا يقره النظام من أجل القيام به.

ب-الامتناع عن أداء عمل من أعمال الوظيفة (الأداء السلبي).

ت-الإخلال بواجبات الوظيفة، وهو الظاهر من نصوص تحريم الرشوة في الوظيفة العامة.

2- الاختلاس:

والاختلاس هو تحويل الشيء عن وجهته وإضافته إلى ملك حائزة فهو يتحقق بكل فعل يضيف به الجاني الشيء المسلم إليه إلى ملكه بتغيير حيازته من حيازة ناقصة إلى حيازة بنية التملك (فرحات، 2004).

3- التزوير:

يعرف التزوير بأنه: تحسين الشيء ووصفه بخلاف صفته، فهو تمويه بالباطل بما يوهم أنه حق (الجريش، 1424هـ).

ويعرف(خضر، 1408هـ) التزوير بأنه: تغيير الحقيقة بإحدى الطرق يترتب عليها ضرر للغير.

كما عرف التزوير بأنه : تغيير الحقيقة في محرر بقصد الغش وبإحدى الطرق التي عينها القانون تغييراً من شأنه أن يسبب ضرراً (العثيمين، 1992).

4- سوء استخدام المال العام والتقصير به :

و يشمل هذا المظهر من مظاهر الفساد الإداري أشكال متعددة منها:

أ- الاستيلاء على المال العام: والمال الذي يقع عليه الاستيلاء هو كل ما يمكن حيازته أو الانتفاع به أياً كانت قيمته، وسواءً كانت هذه القيمة مادية أم معنوية وسواء استولى عليها الموظف بنفسه أم سهل لغيره الاستيلاء عليها، فالموظف العام يعد فاعلاً للجريمة، في كلتا الحالتين؛ لأن التسهيل صورة من صور الاشتراك في الجريمة (الشاذلي، 1410هـ).

ب- تبديل المال العام: وهو إحدى صور الاعتداء على المال من خلال إضاعة المال العام الذي يجب المحافظة عليه وهو من خيانة الأمانة؛ لأن ذلك مال أمة، فلا يجوز الإسراف أو التبديل فيه.

ج- التفريط في المال العام: وهو التهاون فيه وفي متطلباته بما يؤدي إلى إضاعته وعدم المحافظة عليه؛ لأن ذلك يتعارض مع المصلحة العامة، والموظف الذي يفرط في ما عهد إليه به يعد مخلاً بأمانته، ومضراً بالمصلحة العامة (الجريش، 1424هـ).

5- الابتزاز:

وهو مظهر آخر من مظاهر الفساد الإداري، فقد يسيء الموظف السلطة الممنوحة له في تكليف الموظفين الذين يعملون تحت إمرته بقضاء حوائجه الخاصة وخدمة أغراضه، وقد يكون الموظف ذا منصب يحتاج إليه العامة، فيسيء استعمال هذه السلطة واستغلالها لتسخير الناس وابتزازهم، مستغلاً حاجة الناس إليه (الجريش، 1424هـ).

وقد يصل الأمر إلى تخويف المواطنين وتهديدهم في حالة عدم تحقيق مطالب الموظف من خلال دفع مبالغ أو أشياء عينية بتعريضهم للإيذاء الجسدي أو النفسي، وقد يلتقي الابتزاز والرشوة في النهاية إلا أن الرشوة تقدم طواعية للحصول على منفعة أو دفع ضرر، أما الابتزاز فينطوي عليه التهديد باستخدام الإيذاء الجسدي أو النفسي والإضرار بالسمعة والمكانة الاجتماعية (الكبيسي، 2000).

6- الوساطة واستغلال النفوذ.

و تعد الوساطة من أكثر مظاهر الفساد الإداري انتشاراً، إلا أنها تتفاوت من حيث الحجم بين المجتمعات المتقدمة والأخرى النامية، وتعرف الوساطة بأنها : إدخال طرف ثالث له إمكانات اجتماعية للتأثير في نتيجة العلاقات الاجتماعية بين طرفي علاقة اجتماعية في موقف معين (الفيصل والملا، 1993).

كما تعرّف الوساطة بأنها: التدخل لصالح فرد ما، أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي رغم كونه غير كفؤ (الشيخلي، 1425هـ).

ويرى (الشقاوي، 1994) أن هناك عوامل تدفع الفرد إلى اللجوء للواسطة يأتي في مقدمتها تقادم الأنظمة والقوانين، وعدم وضوح الأنظمة والقوانين وعدم وجود اللوائح التفسيرية، وطول الإجراءات الإدارية وتعقيدها.

7- المحاباة :

تعرف المحاباة بأنها: تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصالح معينة (حراحشة، 2003).

والأصل أن الإدارة العامة تقدم خدماتها لكل فئات المجتمع، وأن الموظف العام ملزم بمعاملة الجميع على وفق معايير محددة، فالتمييز بين المواطنين في التوظيف، وفي التعامل هي أولى خطوات الفساد الإداري، لأن من المفترض أن يتم التوظيف على أساس الكفاءة والتأهيل والمنافسة بين المتقدمين على قاعدة المساواة، ومتى ما حصل عكس ذلك فإن من تم تعيينه وفقاً

لاعتبارات تتجاوز التأهيل في العمل يدرك أن قواعد اللعبة غير عادلة ومن ثمّ يتصرف على هواه، أما من يستثنى عن العمل رغم جدارته فيدرك أن هناك سياسة صريحة أو ضمنية تقوم على التمييز ضده، الأمر الذي يؤدي إلى فقدانه الثقة بالنظام الإداري(القريوتي، 2001).

والدعوة إلى عدم المحاباة والمجاملة على حساب المصلحة العامة لا تعني التمرد على القبيلة أو الطائفة أو التنظيمات الأسرية، ولكن عدم وضع هذه الانتماءات للتمييز بين الموظفين أو المحاباة بسبب هذه الانتماءات، وهذا ما تنص عليه شريعتنا الإسلامية وتؤكده لوائح حقوق الإنسان الدولية وتنص عليه قوانين الخدمة المدنية لجميع أقطار العالم (الكبيسي، 2000).

آثار الفساد:

مما لا شك فيه أنه يترتب على ممارسات الفساد الإداري خسائر جمة، ولكن الآراء تتفاوت حول دقة تقدير التكاليف المترتبة عليها، وهي خسائر اقتصادية واجتماعية وسياسية (القريوتي، 2001م).

ويؤدي التناقض بين أهداف الجهاز الإداري وأهداف الجماعة الفاسدة في حالات تصاعدها إلى المزيد من الفساد الذي قد يؤدي إلى انهيار الجهاز الإداري، وكل ضعف في هذا الجهاز يؤدي إلى نمو المنظومة الفاسدة وإلى ظهور منظومات أخرى، وقد يؤدي ذلك إلى هيمنة العناصر الفاسدة على الجهاز الإداري وتعطيل فعاليته وحلول المنظومات الفاسدة محله في صياغة أو اتخاذ القرارات (الأعرجي، 1995).

إضافة إلى ذلك فأن انتشار الفساد سيحرم المؤسسة من موردين رئيسيين هما: الكفاءات المهنية المؤهلة التي ستضطر بداية إلى العزوف عن الخدمة، وقد يؤول بها الأمر إلى الهجرة خارج

الوطن؛ ويتمثل الآخر في الموارد المالية، فاستفحال الفساد سيعمل على زيادة فرص هروب رؤوس الأموال إلى الخارج؛ إذا ما زادت مستويات الفساد بحيث أضحت أكثر من طاقات الناس على تحملها، وبالتالي فإن النتيجة ستكون هي ظهور حالات النفور والتمرد والمطالبة بإحداث التغيير، خاصة في النظام السياسي (الأمم المتحدة، 1990).

ويرى(كليتجارد، 1994) أن آثار الفساد السلبية تتلخص في:

1- الإضرار بالتنمية الاقتصادية والسياسية والتنظيمية.

2- إعادة توزيع الموارد ووضعها في أيدي الأغنياء والأقوياء الذين يملكون السلطة والقدرة على الاحتكار.

3- نزع سلطة القانون والثقة والاطمئنان في النفوس.

4- تبديل الطاقات الكامنة والسعي وراء الطرق الملتوية والفاسدة للحصول على المادة.

5- إثارة غضب الموطنين الذين يقعون ضحية للفساد.

6- يخلق الأخطار ويحفز على الإجراءات الوقائية غير المنتجة.

7- تشويه العمل وإبطاء الاستثمار

وفي هذا الصدد يورد (هيجان، 1418هـ) الآثار المدمرة للفساد على المؤسسات من خلال النقاط التالية:

1- تحويل التخطيط إلى عملية صورية حتى أصبحت أجهزة المؤسسة بموظفيها وميزانياتها عبئاً على المؤسسة ذاتها.

2- الحد من فاعلية نتائج جهود التنظيم الإداري لوجود أشخاص يستطيعون أن يقاوموا هذه الجهود وأن يحققوا في الوقت نفسه مصالحهم الذاتية أو مصالح الجماعات المرجعية المرتبطة بهم.

3- الإخلال بواجبات الموظف للوظيفة المناطة به؛ حيث تنقلب هذه الواجبات إلى ممارسات سلبية مشروعة في كثير من الأحيان مقابل ما يحققه الموظف من مكاسب مادية ومعنوية نتيجة لهذا الفساد.

4- الانحراف بمقاصد القرار عن المصلحة العامة؛ ذلك أن عملية اتخاذ القرار في الجهاز المؤسسي ينبغي أن تصب في جانب تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة.

5- إعاقة جهود الرقابة؛ وذلك من خلال عدم تزويد أجهزة الرقابة بالتقارير المطلوبة عن سير العمل لتتمكن المؤسسة في ضوء هذه التقارير من مراقبة وتطوير أداء الجهاز بما يحقق الغاية النهائية لإنشائها.

ويضيف(الخثران، 1424هـ) أن من آثار الفساد الإداري العشوائية في التعيين والترقيات دون النظر للحاجة والمصلحة العامة وما لذلك من تبعات على الموظف الشريف الذي يصاب بالإحباط لعدم وجود معايير وأسس واضحة للترقيات والمكافآت.

- آليات التغلب على الفساد:

إن أول خطوة لمواجهة الفساد والتصدي له هو البدء بالنفس من خلال المحاسبة الذاتية والنقد الذاتي ومراجعة النفس والأنماط السلوكية وتوعية الأبناء والمحيطين والحذر من الغزو

الفكري الذي تتعرض له المجتمعات خصوصاً النامية، ويؤكد كذلك أهمية القصاص العادل من المفسدين (الكبيسي، 2000).

ويؤكد (القريوتي،2001) على أهمية دور القانون والقضاء في الحد من الفساد وأنهما كفيلان بالحد من الفساد وتقليل عدد المفسدين من خلال تطبيق القوانين وعدم التستر على الفاسدين.

ويتم التخلص من الفساد الإداري بتشريع نظام للإصلاح الإداري في أفراد القوى العاملة في الجهاز الإداري و في الأنظمة الإدارية، كما ينبغي إنشاء وزارة خاصة بالإصلاح الإداري في كل دولة، بحيث يعهد إلى هذه الوزارة إلى نخبة من المتخصصين يساندهم في ذلك نظام إداري قوي و صلاحيات واسعة للإصلاح الإداري، و هذا الأمر يتطلب إرادة سياسية من قمة الهرم الإداري في الدولة (الجويبر، 1417هـ).

ويقترح (أبو دية،2004) إستراتيجية المواجهة الشاملة والدائمة لمكافحة للفساد و التي تتمثل في:

1. **المحاسبة:** وتعني أن الأشخاص الذين يتولون مناصب عامة ينبغي مساءلتهم من قبل المسئولين عنهم في ثلاثة جوانب هي:

أ) **المتابعة القانونية:** أي مطابقة تصرفات الموظفين مع بنود القانون في الأعمال التي يقومون بها، وإذا ثبت وجود تجاوز للقانون تتم محاسبتهم وفق ما ينص عليه القانون لدى الجهات القضائية.

ب) **المتابعة الإدارية:** أي تعرض الأفراد العاملين في مؤسسة ما للفحص والمتابعة والتقييم المستمر من قبل الأفراد الأعلى منهم درجة في سلم الهرم الوظيفي للمؤسسة.

ج) **المتابعة الأخلاقية** : وتعني مقارنة الأعمال التي يقوم بها الشخص مع القيم الأخلاقية التي يجب الالتزام بها مثل: الأمانة في العمل، والصدق في القول، والعدالة في المعاملة، وغير ذلك من الصفات، وعند ثبوت تجاوز أحد هذه الصفات الأخلاقية للشخص في عمله تتم مساءلته ومحاسبته من قبل الجهات المسئولة عنه .

2. **المساءلة:** وتعني ضرورة تقديم الأشخاص المسئولين تقارير دورية وفي فترات زمنية يتم الاتفاق عليها حول سير العمل في المؤسسة، وبشكل تفصيلي، يوضح الإيجابيات والسلبيات في العمل والصعوبات التي يواجهونها.

أما محمود (1997) فيرى أن وسائل التصدي للفساد والانحراف الإداري تتم من خلال الإجراءات التالية:

1- إصلاح الأساس المادي للوظيفة العامة لتلبية الاحتياجات.

2- مراجعة السياسات و الإجراءات الرقابة المعمول بها.

3- الحاجة إلى زرع القيم لتكون أكثر اتفاقا و تعبيراً مع ظروف الواقع الاجتماعي.

4- حسن اختيار القيادات الإدارية من النواحي العملية و العلمية.

5- إقامة برامج تدريبية قادرة على ان تنقل للعاملين أحداث المفاهيم في مجال الممارسة الإدارية.

6- ردع الانحرافات كالرشوة و الغش و المحسوبية.

7- القيام بالزيارات التفتيشية المفاجئة من كبار المسئولين.

8- تنمية آفاق العمل الإداري و الشعور أن محاربة الفساد مسؤولية جماعية لكل أفراد المجتمع.

ويرى كليتجارد (1994) أن طرق معالجة الفساد في الدول النامية تتمثل في:

1- التعليم الذي سيمكن المواطنين من فهم ماهية السياسة بدلاً من اعتبارها صورة من صور الآثار السلبية.

2- التربية وذلك بخلق الرأي العام الذي يرفض الفساد.

3- نمو التجارة والصناعة التي من شأنها تعزيز موقف الطبقة المتوسطة التي عادةً ما تكون مناهضة للفساد.

4- زيادة تنمية الطبيعة المهنية ومن ثم توزيع المكانة الاجتماعية بدلاً من حكرها على السياسيين.

5- الاعتراف بحقيقة وأهمية الديمقراطية.

6- زيادة عدد المحاسبين والمدققين المهرة.

7- التطبيق الصارم للقوانين الخاصة بالتفتيش.

8- الاستماع إلى الشهادات الشخصية للأفراد المناهضين للفساد.

بروتوكول لمحاربة الفساد في جامعة الكويت و الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب:

في خطوة تهدف إلى تفعيل الاصلاح داخل المؤسسة الاكاديمية ممثلة بجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وفي محاولة لفرض لوائح ونظم واضحة تعين على اعادة الامور الى نصابها الصحيح داخل الادارات والاقسام العلمية ابرمت جمعية اعضاء هيئة التدريس في الجامعة ورابطة اعضاء هيئة التدريس في 'التطبيقي' بروتوكول تعاون بينهما، الى فرض السياسة الاصلاحية داخل الصرح الاكاديمي في البلاد فإن البروتوكول المذكور يهدف الى :

1- إيجاد قانون واضح يحفظ الحقوق والواجبات والدفع باتجاه مزايا اضافية لهؤلاء الاعضاء كتعليم الابناء والتأثيث والاسكان فضلا عن استحداث لـوائح صـريحة لا تقبـل التأويـل والاجتهادات السيئة في الترقيات والابحاث.

2- التخلص من الطريقة المعتادة في التعيين التي تشوبها الكثير من الاخطاء و التصدي لنظام المحاصصة في تولي المناصب.

3- إقرار لوائح واضحة للتعيين بناء على الكفاءة بعيدا عن مسألة تقسيم المجتمع على اسس طائفية او حزبية.

4- الاهتمام بالشكاوى المقدمة من قبل اعضاء هيئة التدريس ضد العمداء بحيث تتخذ فيها اجراءات قانونية واضحة.

5- تفعيل مؤسسات المجتمع المدني وتعزيز دورها في الاصلاح ولاسيما في الجامعة والهيئة العامة للتعليم التطبيقي لكونهما تمثلان النخبة الاكاديمية فضلا عن انه جاء انسجاما مع الرغبة الاميرية السامية في اصلاح التعليم وتماشيا مع رؤية سمو رئيس مجلس الوزراء في الاصلاح (الظفيري،والحمد، 2007).

ثانياً:الدراسات السابقة.

يتضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ، حيث قام الباحث بتقسيمها إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية مرتبة حسب تسلسلها الزمني، وذلك على النحو الآتي:

الدراسات العربية:

قام **الخياط (1993م)** بإجراء دراسة بعنوان :" الفساد السياسي: دراسة ميدانية لمعرفة اتجاهات طلبة جامعة صنعاء نحو الفساد المالي والإداري"، هدفت إلى محاولة معرفة اتجاهات طلبة جامعة صنعاء نحو الفساد الإداري المالي، تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة المقبولين في جامعة صنعاء ، حيث اختار الباحث منهم عينة عشوائية بلغت(237) طالبا و طالبة، و لأغراض الدراسة فقد استخدم الباحث أداة تمثلت بالاستبانة وقد توصل الباحث في دراسته إلى عدد من النتائج، أهمها:

1- أن الطلاب والطالبات مجمعون على أن الفساد السياسي مستشر في كل قطاعات الدولة.

2- الغالبية العظمى من الطلاب والطالبات يرون أن الفساد لا يؤدي إلى تقدم المجتمع، بل إلى تخلفه.

3- عدم قبول الطلاب والطالبات لمبررات السلوك الفاسد.

4- إدراك الطلبة والطالبات ما يسببه الفساد من عرقلة وإعاقة لسير تقدم المجتمع.

أما دراسة **هياجنة وآخرون (1994)** فقد هدفت للكشف عن مدى تأثير المحاباة على مهام وسياسات المنظمات المدروسة بالإضافة إلى تأثير المحاباة على واجبات مدراء الموارد البشرية في

تلك المنظمات، هذا وشملت عينة الدراسة (511) مديراً من مدراء الموارد البشرية في كل من الأردن ومصر، حيث أشارت البيانات المأخوذة من هذه العينة إلى وجود علاقات مهمة وذات دلالة بين المحاباة والحجم الكبير للمنظمة خاصة في القطاع العام والمناطق الحضرية، أي أن المنظمات الكبيرة الحجم مهيأة بشكل أكبر لممارسة المحاباة من المنظمات أو الشركات الصغيرة، كما دلت الدراسة أن غالبية مدراء الموارد البشرية متفقين على أن المنظمات التي تمارس المحاباة أقل فعالية من التي تمنعها، إضافة إلى أن ضغط المحاباة على هؤلاء المدراء يحول دون قيامهم بأعمالهم بشكل سليم وذلك بسبب التأثير على إجراءات وقرارات التعيين والترقية مما يؤثر على الرضا الوظيفي والحافزية لدى الموظفين وبالتالي تراجع الولاء للمنظمة.

كما أجرى **القحطاني و الشمري (1419هـ)** دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية نحو الظواهر الإدارية السلبية المختلفة، وقد قام الباحثان باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة حيث تم توزيع (400) استبانه على عدد من موظفي الأجهزة الإدارية في مدينة الرياض الذين يشغلون مراتب مختلفة في القطاع المدني، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها أن الظواهر الأقل انتشاراً في الأجهزة الحكومية هي الرشوة والاختلاس والتزوير والتبذير، أما الظواهر الأكثر انتشاراً في الأجهزة الحكومية حسب رأي أفراد العينة فهي إساءة استخدام السلطة، عدم الانتظام في العمل، والواسطة،أما الظواهر الأكثر رفضاً فهي الظواهر الأقل انتشاراً (الرشوة، الاختلاس، التزوير، التبذير)، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العوامل الشخصية وبين كل من الظواهر الإدارية السلبية، وهذه العلاقة رغم

أنها إيجابية، إلا أنها ضعيفة بحيث لا يمكن أن ينسب التغير في كافة الاتجاهات إلى التغير في تلك العوامل الشخصية؛ كما أن هناك علاقة ارتباطيه قوية ذات دلالة إحصائية عند مستويات معنوية .

أما دراسة الشهابي و داغر (2000م)، فقد هدفت إلى التعرف على الخصائص الفردية والتنظيمية لمرتكبي الفساد الإداري، كما هدفت إلى معرفة علاقة المتغيرات المكونة للعوامل الفردية والتنظيمية والبيئة بارتكاب جرائم الفساد الإداري، ومدى تأثير هذه المتغيرات في الفساد الإداري، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة وقام الباحثين بتوزيع (100) استبانه على موظفين مسجونين بتهم الفساد المختلفة (49%) اختلاس (33%) رشوة (18%) تزوير، وأوضحت الدراسة أن أفراد العينة اقترحوا أسباباً كثيرة للفساد إلا أنه يمكن تصنيفها تحت ثلاثة أسباب رئيسة هي:

1- **الأسباب الشخصية**: وهي تلك التي تتعلق بالفرد كالعمر، التعليم، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية.

2- **الأسباب التنظيمية**: وهي تلك التي تتعلق بالمنظمة وبيئتها الداخلية كضعف الرقابة، الممارسات الإدارية الخاطئة للمديرين، انخفاض الأجور، الثقافة التنظيمية، نشاط المنظمة.

3- **الأسباب البيئية**: وتتضمن مجموعة من المتغيرات البيئية المحيطة بالفرد كالتقاليد الاجتماعية، القيود الاقتصادية الحكومية على المنظمات، العلاقات العرقية في المجتمع، الاستعمار، الحاجة المادية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- مرتكبو جرائم الفساد غالبيتهم من المتزوجين وهذا يعود إلى الأعباء المالية الملقاة على المتزوجين مقارنة بغير المتزوجين.

- التعليم يسهم في تحسين المنظومة القيمية للأفراد تجاه الفساد.

- زيادة مدة الخدمة قد تخلق ارتباطاً وظيفياً وانتماء تنظيمياً أعلى بين الموظفين يحد من سلوكهم الإداري المنحرف ومن ثمّ فإن مدة الخدمة تؤثر سلباً في سلوك الفساد الإداري.

- زيادة ممارسة الفساد الإداري في المنظمة الخدمة عنها في المنظمة الإنتاجية. وهذا يرجع إلى طبيعة عمل هذه المنظمات التي تتطلب تعاملاً يومياً مع المواطنين إضافة إلى صعوبة وضع المعايير الرقابية أو الإنتاجية في مثل تلك المنظمات الأمر الذي يجعل الفساد أكثر سهولة.

كما أجرى **العديم (1422هـ)** دراسة بعنوان أخلاقيات الخدمة العامة: دراسة ميدانية لاتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية بمحافظة حفر الباطن، هدفت إلى التعرف على اتجاهات الموظفين نحو أخلاقيات الخدمة العامة من خلال اتجاهاتهم للقيم الدينية والنواحي الاجتماعية والتنظيمية الخاصة بالأخلاقيات الإدارية، وأهم العوامل التي تدفع الموظفين إلى أتباع سلوكيات غير أخلاقية، إضافة إلى التعرف على العلاقة بين الخصائص الشخصية ورؤية الموظفين للأخلاقيات، وقد قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة حيث قام بتوزيع (461) استبانه على العاملين في بعض الأجهزة الحكومية بمحافظة حفر الباطن. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن مفهوم الأخلاقيات الإدارية انقسم إلى بعدين، الأول كل ما يتفق مع الدين الإسلامي والثاني أن الأخلاقيات هي عملية الالتزام بالأنظمة والتعليمات واللوائح؛ وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام بالقيم الدينية له أثره في الأخلاقيات الإدارية؛ كما بينت الدراسة أن الموظفين ذوي المراتب الدنيا أكثر

خضوعاً للضغوط الخارجية، وأن هناك انقساماً حول نظرة الموظفين للنواحي الاجتماعية على أخلاقيات العمل الأولى تقر مساعدة الأقارب سواء للحاجة أو من أجل تفادي النقد أو من اجل الشعور بالأهمية وهذه فئة صغار السن ذوي المراتب الدنيا من الموظفين، أما الثانية فهم الموظفون كبار السن ذوي المراتب العالية الذين لا يرون المراتب الدنيا من الموظفين، أما الثانية فهم الموظفون كبار السن ذوي المراتب العالية الذين لا يرون تأثيراً للظروف الاجتماعية على أخلاقيات العمل؛ وأوضحت الدراسة أيضاً العديد من العوامل التي تدفع الموظفين إلى أتباع سلوكيات غير أخلاقية في العمل، منها: عدم التشجيع، والتعقيد، وعدم وضوح الأنظمة والتعليمات، وضعف الوازع الديني، وتدني مستوى الأجور.

وقامت **الصرايرة (2001)** بإجراء دراسة بعنوان: "العلاقة بين تدني المستوى المعيشي للموظفين والفساد الإداري من وجهة نظر الموظفين" وهي عبارة عن دراسة ميدانية اتخذت من موظفي الدوائر الحكومية في محافظة جرش كعينة للبحث،وقد شملت عينة الدراسة (300) موظفا في الدوائر الحكومية، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل الأسباب الاقتصادية للفساد الإداري والتوصل إلى بعض المقترحات لمعالجة هذه الظاهرة كما ارتكزت الدراسة على فرضية رئيسية مضمونها أن هناك علاقة بين انخفاض المستوى المعيشي للموظفين الحكوميين وبين انتشار مظاهر الفساد الإداري في الجهاز الحكومي، وقد توصلت الدراسة إلى أن تدني المستوى المعيشي للموظفين يلعب دوراً بارزا ورئيسياً في انتشار مظاهر الفساد الإداري في الجهاز الإداري الحكومي وفي ضوء ذلك قدمت الدراسة بعض التوصيات من أهمها ما يلي:

1- ضرورة إعادة النظر في رواتب الموظفين لجعله موازياً مع الزيادة المطردة في الأسعار ومساوياً لمستوى الرواتب في القطاع الخاص.

2- وضع نظام خاص يربط منح الحوافز والعلاوات التشجيعية بالأداء المتميز للموظفين وبمدى التزامهم بقواعد العمل.

3- تطبيق القوانين والأنظمة بشكل عادل بما يؤدي إلى إنزال العقوبات التأديبية والجزائية الصارمة بحق ممارسي الفساد الإداري والتشهير بهم في وسائل الإعلام.

4- وضع قانون أو ميثاق خاص بأخلاقيات الوظيفة العامة وعقد دورات تدريبية خاصة في هذا المجال لكافة الموظفين.

وفي دراسة قام بها **حراحشة (2003)** بعنوان "الفساد الإداري: دراسة ميدانية لوجهة نظر العاملين في أجهزة مكافحة الفساد الإداري في القطاع الحكومي الأردني"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في البيئة الأردنية، وتحديد أكثر هذه الأسباب تأثيراً في إحداث الفساد الإداري، إضافة إلى الكشف عن أكثر وسائل مكافحة الفساد الإداري فعالية من وجهة نظر المعنيين بمكافحة الفساد محلياً، وبيان درجة انتشار بعض مظاهر الفساد ومستوى وجود الفساد الإداري بشكل عام في القطاع الحكومي الأردني.وقد اجريت الدراسة على مجتمع يتكون من العاملين في جهازين يتوليان مسؤولية مكافحة الفساد في الأجهزة الحكومية هما: مديرية مكافحة الفساد وديوان المحاسبة حيث بلغت عينة الدراسة (429) موظفاً من الجهازين، وقد أظهرت النتائج ان مستوى وجود أشكال الفساد الإداري كان متوسطاً في مجال مظاهر الرشوة والاختلاس والتزوير والابتزاز، في حين كانت درجة الوجود مرتفعة لمظاهر الواسطة، والمحاباة والتحيز وسوء استخدام المال العام إضافة إلى قبول الهدايا الرمزية، أما المستوى العام فقد كان متوسطا حسب ما أظهرت الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة.

كما توصلت الدراسة إلى حصول أغلب الأسباب التي عرضتها أداة الدراسة على درجة تأثير مرتفعة في إحداث الفساد الإداري، مع الأرجحيه النسبية في الأهمية للعوامل الذاتية والسياسية، إضافة إلى احتلال عامل ضعف العقوبات المفروضة على المخالفين، والتساهل في تطبيقها على المرتبة الأولى من حيث درجة التأثير في التشجيع على ممارسة الفساد الإداري، يليه في الأهمية ضعف الالتزام بتعاليم الدين وقلة وجود القدوة الحسنة، إضافة إلى عامل سيطرة الجشع والرغبة في جمع المال، وقد أظهرت الدراسة أن المجتمع ما يزال يرفض الفساد الإداري، ولا يشجع على ممارسته، حيث حصل عامل تشجيع المجتمع على الفساد على أقل درجة موافقة من بين أسباب الفساد الإداري، مما يعني عدم وصول المجتمع المحلي إلى حد الآن إلى مرحلة استشراء الفساد.

ومن الدراسات التي تناولت صميم موضوع الفساد في التعليم العالي هي دراسة أعدتها **مؤسسة فريدريش تاومان والمجمع الأردني للاقتصاديين الشباب** (2006) ضمن مبادرة الشباب ضد الفساد متخصصة إلى "اجتثاث" ما أسمته ظاهرة الفساد في التعليم العالي؛ الذي عرفته بأنه إساءة استخدام للسلطة الممنوحة للشخص التماسا لمنفعة خاصة، أن (50%) من العينة المستطلعة وتشمل (170) طالبا وطالبة يعتقدون بوجود الفساد في التعليم العالي، في حين أن (15%) من العينة يعتقدون بعدم وجوده، فيما وصلت نسبة الحياد إلى (34%) من العينة ،ودعت (89%) من العينة إلى القضاء على هذه الآفة، في حين أجاب (2%) من المستطلعين بأن لا ضرورة للقضاء على الفساد في التعليم العالي، وبحسب الدراسة، فإن (76%)من العينة المستطلعة لم يعلموا بوجود مشروع قانون لهيئة مكافحة الفساد، في حين سمع عن مشروع القانون (24%) من العينة المستطلعة، ووفق الدراسة التي أعد جزءً آخر منها للأساتذة والإداريين فإن (79%) من العينة المستطلعة من الأساتذة والإداريين يعتقدون بأن الفساد هو إساءة استعمال السلطة، فيما أجاب (6%) من المستطلعين بلا

و(15%) من العينة محايدون . وحسب الدراسة التي تعرض لها طلبة في الجامعات الرسمية والخاصة، فإن الفساد يتمثل في رشوة أساتذة الجامعات وعدم المساواة في أسس القبول والمنح والبعثات والخصومات المالية، فضلا عن التمييز في انتخابات مجلس الطلبة وكيفية التعامل مع الطلبة المتسببين بالمشاجرات داخل الحرم الجامعي، وزادت الدراسة أن من أشكال الفساد التي يعاني منها الطلبة تحكم رؤوس الأموال في صناعة القرار الأكاديمي بالجامعات الخاصة، وتوزيع العلامات بين الطلبة، فضلا عن المحاباة في الغش بالامتحانات واستغلال العلاقات الشخصية داخل الحرم الجامعي.

وكشفت الدارسة إن "أسباب الفساد ترتبط بالعادات الاجتماعية والاقتصادية الدخيلة على المجتمع الأردني فضلا عن وجود عدد من مواطن "الضعف" في المؤسسات القائمة على مكافحة الفساد أو تنشئة الأجيال ونطاق التربية والتعليم في الأسرة، وأضافت الدراسة أن مستويات الفساد المرتفعة تهدد الاستقرار الاقتصادي وتعوق النمو وتزيد نسبة الفقر وتحد من الموارد المتاحة للبرامج الاجتماعية فضلا عن إلحاق الضرر وتقويض الديمقراطية،أوصت الدراسة بتشكيل مؤسسات مجتمعية لنشر ثقافة مكافحة الفساد وتشكيل لجنة من وزارة التعليم العالي للاطلاع على الدراسة والوقوف على حيثياتها، فضلا عن عقد عدد من الدورات التدريبية والندوات التي تتحدث عن الفساد وآثاره وسبل مكافحته حتى تكون موجهة للطلبة في الجامعات وأساتذتها.

كما قام العيسي(2007) بدراسة هدفت الى الكشف عن الفساد الاداري و علاقته بظاهرة بطالة خريجي الجامعات الرسمية من وجهة نظر القادة الاداريين و الخريجين، تكونت عينة الدراسةمن (108) قائداً، و (350) خريجا امعيا لا يعمل، و قد استخدم الباحث الاستبيان كاداة لدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن ابرز اسباب الفساد الاداري كما يتصورها القادة الاداريون،كانت

فساد الاخلاق يزيد من ارتكاب الفساد، في حين كانت ابرز اسباب الفساد الاداري كما يتـصورها الخريجون تمثلت في أن الرواتب الحالية لا تلبي متطلبات الفرد في ظـل الظـروف الاقتـصادية السائدة.كما أظهرت النتائج أن ابرز أشكال الفساد الاداري تمثل في الواسطة و المحسوبية.

الدراسات الأجنبية:

أجرى (**kilitgard, 1988**) دراسة كان هدفها يتركز على بيان العوامل التي تسهل أو تعيق جهود التفويض الإداري المؤدية للفساد في ولاية كاليفورنيا، وتكونت عينة الدراسة من (57%) من العاملين في مؤسسة عامة، واستخدم الباحث أسلوب تدوين البيانات بالملاحظة والمشاركة، وأسلوب الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن كل الظروف الشخصية، والظروف التنظيمية تؤثر في جهود المرؤوسين في عملية التفويض الإداري.

و أجرى (**Aminuzzaman,1996**) المشار إليه في حراحشة(2003) حيث أجرى مسحاً في مدينة (Dhaka) في بنغلادش اظهر أن (68.25%) من المستجيبين أفادوا بأنهم قامو بدفع الرشوة أما مباشرة أو بطريقة مباشرة و ذلك لاتمام معاملاتهم.

أما دراسة فردريك، وبيتر(**Fredrick & Petter 1997**) فقد كان تركيزها على إيجاد إستراتيجية شاملة لمكافحة الفساد حيث ركزت الدراسة على فرضية أساسية تشير إلى أن دعم وتحفيز النزاهة والاستقامة الوطنية هي جزء رئيسي ومكمل للعملية التنموية ولأحداث إدارة عامة فعالة، وذلك لأن الفساد عامل تابع لأداء الأجهزة الحكومية والاستخدام الأمثل للموارد، وقد توصلت الدراسة إلى إستراتيجية مكافحة شاملة، حيث تضمنت العناصر الرئيسية التالية:

1- إجراءات وقوانين مقاومة للفساد، ومن أمثلتها القواعد الأخلاقية .او مواثيق الشرف، او الإصلاحات الإدارية المختلفة او قانون إبراء الذمة (من أين لك هذا)..

2- إيجاد مؤسسات تعمل على تنفيذ ومتابعة القوانين والرقابة على الأجهزة الحكومية مثل ديوان المحاسبة أو محقق الشكاوى.

3- الاهتمام بالوعي العام والمشاركة الشعبية في السياسات العامة للإصلاح.

4- إرساء المساءلة واستقلالية القضاء.

5- التركيز على دور الإعلام ومشاركة القطاع الخاص في عملية المكافحة.

وفي دراسة قام بها **ميلر وآخرون**(1999) والتي حملت عنوان" ما الذي يمكن فعله إزاء الموظفين الفاسدين؟ الرأي العام واستراتيجيات الإصلاح في أوروبا بعد الشيوعية" أجرى الباحثون في هذه الدراسة (4778) مقابلة منظمة مع عينات ممثلة لشرائح في كل جمهوريات التشيك وسلوفاكيا وبلغاريا وأوكرانيا حيث تم توجيه الأسئلة حول تجارب الأشخاص الشخصية في التعامل مع الموظفين في أوروبا ما بعد الشيوعية، كما تم السؤال عن توجهاتهم نحو استراتيجيات الإصلاح المختلفة: وما الذي ينبغي ويمكن عمله في نظر الجمهور، لضمان حصول المواطنين على معاملة نزيهة، من قبل الموظفين بدون أن يضطروا لمنحهم أموالا أو هدايا؟

وقد توصلت الدراسة إلى وجود تباين في وجهات النظر تجاه وسائل الإصلاح ومكافحة الفساد من دولة إلى أخرى، إلا أن النتائج لم تظهر اختلافاً كبيراً بين الرأي العام والوصفات التي تم تقديمها في المقابلات، إذ أن معظم مقترحات الإصلاح التي وضعها الخبراء تتمتع بدرجة من التأييد العام، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الأشخاص في سلوفاكيا يركزون كثيراً على إصلاحات الكفاءة الإدارية" كما هو الحال في جمهورية التشيك، إلا أنهم يختلفون معهم بالتعاطف إلى حد ما مع "مرتبات أعلى للموظفين" كذلك فإنهم أقل ميلا لتأييد الجزاءات الأكثر صرامه" بالنسبة للموظفين مقارنة بالجمهور التشيكي، ويؤيد الجمهور البلغاري بشكل كبير مرتبات أعلى بالنسبة لموظفيهم" مع

تأكيد أقل لإصلاحات الكفاءة الإدارية مقارنة بالوضع في سلوفاكيا، أو في جمهورية التشيك، ولكن أيضاً مع تأكيد اقل على جزاءات أشد صرامه مما عليه الوضع في أوكرانيا.

وفي دراسة قام بها لي (Lee, 2001) بعنوان" التأثيرات الخارجية على الأوضاع في الجامعات والكليات الدراسية، هدفت هذه الدراسة إلى بحث قضية التعليم العالي وكيفية التعامل مع بعض الأفكار السياسية والاجتماعية وتفاعلها مع المجالس والحاجة إلى ضبط القرارات لدى الجامعات والكليات حسب بعض الأمور الخارجية، حيث إن الجامعات تدرك الفرق بين التعليم وبين الأمور الصحية، الاجتماعية والتخطيطية المرتبطة به وتتفهم بعض الضغوطات الخارجية والتي تدعم التغيير هنا، حيث إذا كانت التأثيرات الخارجية مضبوطة فإنها سوف تؤثر على الأولويات لدى تلك المجالس التربوية في الجامعات والكليات بحيث تهدف هذه الأمور نحو خدمة الصالح العام ولذلك فإن هذه الدراسة تبين بعض الأمور المهمة هنا بحيث تقرر المساءلة والاستقلالية لدى تلك المؤسسات التربوية وهي مثل:

1- الالتزام بمصلحة المجلس أكثر من مصلحة واهتمامات الأفراد.

2- المحافظة على أداء المهمات.

3- إظهار سلوك عام مناسب.

4- المحافظة على الحرية الأكاديمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال العرض السابق للدراسات ، اتفاق معظم الباحثين على أن للظروف البيئية أهمية كبيرة في إحداث الفساد أو الحد منه، حيث وجد أن معظم هذه الدراسات قد تناولت ظـــاهرة

الفساد بشكل شمولي عن طريق دراسة معظم الظروف المحيطة، في حين كان تناول بعض الدراسات للموضوع بشكل جزئي كأن يتم التركيز على دراسة بعض الأسباب المؤدية للفساد الإداري ، و يظهر من الدراسات السابقة أنها تناولت الفساد بصورة عامة والفساد الإداري بصورة خاصة ولكنها لم تتناول أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في الجامعات باستثناء دراسة مؤسسة فريدريش تاومان(2006) ضمن مبادرة الشباب ضد الفساد والتي تناولت الفساد في التعليم العالي في الأردن، و دراسة (Lee,2001)، التي تناولت التأثيرات الخارجية على الأوضاع في الجامعات و الكليات الدراسية.

ولذا جاءت هذه الدراسة لاستخدام الأسلوب الميداني في البحث والتشخيص بعد الاستفادة من الأدبيات النظرية في بناء الخلفية النظرية وتحديد مجموعة من العوامل الرئيسية المسببة للفساد .

و تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها جاءت للتعرف على أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي و التي ترجع إلى عدة عوامل، كذلك الوقوف على مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات الكويت و سبل التغلب عليها.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها والأداة التي استخدمت والإجراءات المستخدمة للتحقق من صدقها وثباتها وتصميم الدراسة ومتغيراتها والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات للإجابة عن تساؤلاتها.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من (1471) عضو هيئة تدريس في جامعة الكويت الحكومية، حيث بلغ عدد الذكور (988) وعدد الإناث (263)، و(220) عضو هيئة تدريس في ثلاث جامعات خاصة حيث بلغ عدد الذكور (170) وعدد الإناث (50)، وذلك للعام الدراسي 2008/2007 ، والجدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

الجدول (1)
توزيع أفراد مجتمع الدراسة

الجامعة	المتغير										المجموع	
	الجنس				أعضاء هيئة التدريس							
	ذكور		إناث		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ			
	التكرار	النسبة الملوية	التكرار	النسبة الملوية	التكرار	النسبة الملوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة الملوية	التكرار	النسبة المئوية
جامعة الكويت الحكومية	988	%67	263	%18	570	%39	398	%27	283	%19	1251	%85
الجامعات الخاصة	170	%12	50	%3	140	%10	55	%4	25	%2	220	%15
المجموع	1158	%79	313	%21	710	%49	453	%31	308	%21	1471	%100

عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من (350) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وبعد توزيع الاستبانات، تم استرداد (319) استبانه، واستثناء (19) استبانة كونها غير صالحة للتحليل ليتم التحليل النهائي على (300) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (86%)، والجدول (2) توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية.

جدول رقم(2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	192	%64
	أنثى	108	%36
المجموع		300	%100
الدرجة العلمية	مدرس	142	%47.3
	أستاذ مساعد	115	%38.3
	أستاذ	43	%14.3
المجموع		300	%100
الخبرة	أقل من 5 سنوات	77	%25.7
	5 – أقل من 10سنوات	129	%43.0
	10 سنوات فأكثر	94	%31.3
المجموع		300	%100
الجامعة	حكومية	178	%59.3
	خاصة	122	%40.7
المجموع		300	%100

يظهر من الجدول رقم (2) أن أعلى نسبة مئوية لأفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة مئوية (64%) بينما بلغت النسبة المئوية للإناث (36%)، كما يظهر أن أعلى نسبة مئوية لأفراد العينة كانوا من الدرجة العلمية المدرس بنسبة مئويه (47.3%)، ثم الأستاذ المساعد بنسبة مئويه

(38.3%)، بينما بلغت أقل نسبه مئوية للدرجه العلميه الأستاذ (14.3%).كما أن أعلى نسبة مئوية لأفراد العينة كانت خبرتهم تتراوح ما بين 5 – أقل من 10سنوات بنسبه مئوية (43%)، ثم خبرة 10 سنوات فأكثر بنسبة مئوية (31.3%)، بينما بلغت أقل نسبه مئوية لخبرة أقل من 5 سنوات (25.7%).وأخيراً يظهر أن أعلى نسبه مئوية بلغت للجامعات الحكومية (59.3%)، بينما بلغت النسبة المئوية للجامعات الخاصة (40.7%).

أداة الدراسة:

من اجل التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها، حيث قام الباحث باستطلاع و جهات نظر أعضاء هيئة التدريس من توجيه سؤال مفتوح حول أسباب و مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي و سبل التغلب عليها، و في ضوء اجابات أعضاء هيئة التدريس، واستناداً إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بهذا الموضوع ، تم بناء أدة الدراسة.

صدق الأداة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة قام الباحث بعرضها على بعض المحكمين ممن لهم خبرة في هذا المجال، بلغ عددهم (14) محكماً في جامعة اليرموك والجامعات الكويتية، وكان الغرض من ذلك الحكم على درجة مناسبة الصياغة اللغوية، ومدى انتماء الفقرة للمجال الذي تنتمي إليه ومن ثم اخذ الفقرات التي اجمع عليها المحكمون وبناءا على ملاحظات السادة المحكمين تم تعديل صياغة بعض الفقرات من حيث البناء واللغة وحذف بعض الفقرات ونقلت بعض الفقرات إلى مجالات أخرى ليصبح عدد فقرات الاستبانة (82) فقرة موزعة على ثلاثة أقسام هي كما يلي: القسم الأول: مجالات أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي، وتكون من (47) فقرة موزعة على خمس مجالات

هي: مجال أسباب ترجع لعوامل إدارية تكون من (14) فقرة، ومجال أسباب ترجع لعوامل سياسية وتكون من (6) فقرات، مجال أسباب ترجع لعوامل اجتماعية وتكون من (10) فقرات، ومجال أسباب ترجع لعوامل اقتصادية وتكون من (7) فقرات، ومجال أسباب ترجع لعوامل ذاتية وتكون من (10) فقرات، أما القسم الثاني: مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي حيث تكون من (14) فقرة، والقسم الثالث: سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي وتكون من (21) فقرة، والملحق رقم (2) يوضح الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبـــات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة قام الباحث باستخدام معادلة كرونباخ الفا لمعرفة معامل ثبات الاتساق الداخلي لجميع مجالات أداة الدراسة، كما قام الباحث بالتحقق من ثبات الأداة بتطبيقها مرتين بفارق زمني أسبوعين على عينة استطلاعية مكونة من (20) عضو هيئة تدريس وتم استثناؤها من عينـــة الدراسة وحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين بغرض استخراج معامل ثبـــات الإعـــادة، و الجدول رقم(3) يوضح ذلك.

الجدول رقم (3)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا لمجالات الأداة ككل وثبات الإعادة باستخدام معامل ارتباط بيرسون

المجال	الاتساق الداخلي	معامل الارتباط بيرسون
أسباب ترجع لعوامل إدارية	0.84	0.973
أسباب ترجع لعوامل سياسية	0.82	0.843
أسباب ترجع لعوامل اجتماعية	0.84	0.725
أسباب ترجع لعوامل اقتصادية	0.84	0.637
أسباب ترجع لعوامل ذاتية	0.82	0.924
مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي	0.82	0.814
سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي	0.90	0.794
الأداة ككل	0.94	0.862

يظهر من الجدول رقم (3) أن معاملات ثبات مجالات الأداة بطريقة كرونباخ ألفا تراوحت بين (0.90- 0.82) وهي معاملات عالية وتدل على درجة ثبات قوية لجميع مجالات أداة الدراسة، أما الأداة ككل فقد بلغت (0.94) ، كما تراوحت معاملات ثبات الإعادة لمجالات أداة الدراسة بين (0.973-0.637) وهي معاملات تدل على درجة ثبات عالية أيضا، أما الأداة ككل فقد بلغت (0.862)

إجــراءات الدراســة:

بعد تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وإعداد أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها، قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة وجمعها، ثم قام الباحث بإدخال البيانات إلى الحاسوب لتحليلها ومن ثم التوصل إلى النتائج ومناقشتها وتقديم التوصيات في ضوء النتائج.

تصحيح أداة الدراسة:

تم اعتماد التدريج الخماسي لليكرت في تصحيح أداة القياس، بحيث تعطى الإجابة (كبيــرة جداً) خمس درجات والإجابة (قليلة جداً) درجة واحدة، وتم اعتماد التدريج التالي في الحكــم علــى المتوسطات الحسابية في درجة التصورات حسب التدريج التالي:

1. متوسط حسابي أقل من 2.33 بدرجة منخفضة.
2. متوسط حسابي من 2.34-3.66 بدرجة متوسطة.
3. متوسط حسابي من 3.67 فما فوق بدرجة مرتفعة.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة، وتشمل:

1. الجنس: وله فئتان: ذكر، وأنثى.
2. الدرجة العلمية: ولها ثلاث مستويات: مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ.
3. الخبرة: ولها ثلاثة مستويات: أقل من5 سنوات، 5 – أقل من 10سنوات ، 10 سنوات فأكثر.
4. الجامعة: وله فئتان: حكومية، وخاصة.

ثانياً: المتغيرات التابعة، وتشمل:

- أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي.
- مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي.
- سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجالات الدراسة والمجموع الكلي لهما للإجابة عن الأسئلة من (1– 3)، واستخدام تحليل التباين الرباعي (4-Way - ANOVA) حسب متغيرات الدراسة للإجابة عن الأسئلة من (4–6) ، و استخدام اختبار(Shaffee) لمعرفة مواقع الفروق التي تكون لصالح إحدى المستويات في المتغير.

الفصل الرابع
عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي هدفت إلى معرفة تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليه، وسيتم عرض النتائج بالاعتماد على أسئلة الدراسة.

السؤال الأول: ما تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت، والمجموع الكلي لهما مرتبة تنازلياً، والجدول رقم (4) يوضح ذلك، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات كل مجال من مجالات أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في دولة الكويت، الجداول (5،6،7،8،9) توضح ذلك.

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي والمجموع الكلي لهما مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التصور
1	3	أسباب ترجع لعوامل اجتماعية	3.48	.48	متوسطه
2	1	أسباب ترجع لعوامل إدارية	3.47	.50	متوسطه
3	2	أسباب ترجع لعوامل سياسية	3.46	.58	متوسطه
4	4	أسباب ترجع لعوامل اقتصادية	3.40	.61	متوسطه
5	5	أسباب ترجع لعوامل ذاتية	3.28	.45	متوسطه
		المجال الكلي أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي	3.42	.42	متوسطه

يظهر من الجدول رقم (4) أن المتوسطات الحسابية لمجالات أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تراوحت بين (3.28 إلى 3.48) وهي متوسطات متوسطه وتعبر عن درجة متوسطه للأسباب المؤديه للفساد في جامعات دولة الكويت.

أما المتوسط الحسابي للمجموع الكلي بلغ (3.42) وهو متوسط يعبر عن درجة تقييم متوسطه.

وفيما يلي عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات لكل مجال من مجالات أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت:

- **مجال أسباب ترجع لعوامل إدارية.**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال والمجموع الكلي لهما، جدول (5) يوضح ذلك.

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الإدارية والمجموع الكلي لهما مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التصور
1	2	احتكار الفرد لسلطة اتخاذ القرار وتقديره الشخصي	3.83	0.80	مرتفعة
2	4	ضعف المساءلة الإدارية واتخاذ العقوبات المناسبة.	3.78	0.82	مرتفعة
3	1	ضعف الرقابة الإدارية الأكاديمية في كشف الانحرافات المتعلقة بالجوانب الإدارية.	3.76	077	مرتفعة
4	6	تدني مستوى الشفافية في صنع القرار.	3.73	0.73	مرتفعة
5	5	قصور في عمليات الإصلاح في الإدارات الأكاديمية ومعالجة الجوانب الفنية.	3.71	0.71	مرتفعة
6	3	عدم وضوح القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل الإداري.	3.49	0.84	متوسطة
7	7	عدم توفر المعلومات المتعلقة بالحقوق والواجبات.	3.45	0.84	متوسطة

8	8	عدم تطبيق معيار الكفاءة العلمية والعملية في سلم الترقيات.	3.45	0.87	متوسطة
9	11	عدم وجود معايير حقيقية في اختيار قيادي الجامعة.	3.40	0.97	متوسطة
10	14	القصور في تفويض الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا في الجامعة.	3.38	0.68	متوسطة
11	9	التدخلات الخارجية التي تؤثر في صناعة القرارات الأكاديمية.	3.37	0.91	متوسطة
12	12	التدخل الغير عادل في التعيينات في الوظائف الإدارية الأكاديمية في الجامعة.	3.32	0.92	متوسطة
13	10	تحكم أصحاب رؤوس الأموال بصناعة القرار الأكاديمي.	2.96	1.20	متوسطة
14	13	استغلال جهود الطلاب في كتابة البحوث من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	2.89	0.99	متوسطة
		المجموع الكلي/ أسباب ترجع لعوامل إدارية	3.47	0.50	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (5) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (3.83) وكان للفقرة رقم (2) والتي تنص على " احتكار الفرد لسلطة اتخاذ القرار وتقديره الشخصي "، ثم جاءت الفقرة رقم (4) بمتوسط حسابي (3.78) والتي تنص على " ضعف المساءلة الإدارية واتخاذ العقوبات المناسبة "، وبعد ذلك جاءت الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي (3.76) والتي تنص على " ضعف الرقابه الإدارية الأكاديمية في كشف الانحرافات المتعلقه بالجوانب الإدارية " في المرتبه الثالثه، أما أقل المتوسطات الحسابية فكانت الفقرة رقم (13) والتي تنص على " استغلال جهود الطلاب في كتابة البحوث من قبل أعضاء هئية التدريس في الجامعة " بمتوسط حسابي(2.89) .

أما المجموع الكلي لدرجة أسباب ترجع لعوامل إداريه فبلغ (3.47) وهو يشير إلى درجة متوسطه في الأسباب التي ترجع إلى العوامل الإدارية.

- **مجال أسباب ترجع لعوامل سياسية.**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال والمجموع الكلي لهما، جدول (6) يوضح ذلك.

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل السياسية والمجموع الكلي لهما مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التصور
1	1	انحراف أصحاب القرار وعدم وجود القدوة الحسنة	3.57	0.77	متوسطة
2	6	الافتقار لسلطة رقابية تمارس الرقابة الشعبية على الأفراد	3.55	0.77	متوسطة
3	2	الانصياع لأوامر أصحاب النفوذ	3.50	0.80	متوسطة
4	4	التدخل السياسي في العمل الجامعي	3.40	0.79	متوسطه
5	5	التساهل في معاقبة الفاسدين يشجعهم على ممارسة الفساد	3.38	0.75	متوسطه
6	3	ضعف الفرصة المتاحة للرأي العام في نقد الانحرافات الأكاديمية.	3.35	0.77	متوسطة
		المجموع الكلي/ أسباب ترجع لعوامل سياسية	3.46	0.58	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (6) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (3.57) وكان للفقرة رقم (1) والتي تنص على " انحراف أصحاب القرار وعدم وجود القدوة الحسنة "، ثم جاءت الفقرة رقم (6) بمتوسط حسابي (3.55) والتي تنص على " الافتقار لسلطة إعلامية تمارس سالرقابة والمسائلة الشعبية على الأفراد "، وبعد ذلك جاءت الفقرة رقم (2) بمتوسط حسابي (3.50) والتي تنص على " الانصياع لأوامر أصحاب النفوذ " في المرتبه الثالثه، أما أقل المتوسطات الحسابية فكانت الفقرة رقم (3) والتي تنص على " ضعف الفرصة المتاحة للرأي العام في نقد الانحرافات الأكاديمية " بمتوسط حسابي(3.35).

أما المجموع الكلي لدرجة أسباب ترجع لعوامل سياسية فبلغ (3.46) وهو يشير إلى درجة متوسطه في الأسباب التي ترجع إلى العوامل السياسية.

- مجال أسباب ترجع لعوامل اجتماعية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال والمجموع الكلي لهما، جدول (7) يوضح ذلك.

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الاجتماعية والمجموع الكلي لهما مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التصور
1	1	الجهل وعدم الوعي بالحقوق الاجتماعية في الجامعة	3.64	0.74	متوسطة
2	6	قلة الإدراك بمخاطر الفساد في المجتمع الجامعي	3.52	0.75	متوسطة
3	8	تدخل الواسطة والمحسوبية في الوظائف الجامعية لعوامل اجتماعية	3.51	0.69	متوسطة
4	10	البحث عن الأنصار من خلال علاقات شخصية واجتماعية على حساب العمل الأكاديمي	3.50	0.66	متوسطه
5	2	وجود الضغوط الاجتماعية والقبلية في الوسط الجامعي	3.50	0.85	متوسطة
6	9	ضعف محاسبة المجتمع لمرتكبي الفساد	3.47	0.72	متوسطه
7	7	وجود عادات اجتماعية منحرفة ودخيلة في الجامعه	3.46	0.61	متوسطه
8	3	تأثير التقاليد الاجتماعية والعلاقات الشخصية في المجتمع الجامعي.	3.44	0.82	متوسطة
9	5	الاستغلال الشخصي بسبب العلاقات الشخصية في الجامعة	3.39	0.73	متوسطة
10	4	وجود السلوكيات والعادات غير السوية داخل الوسط الأكاديمي	3.35	0.79	متوسطه
		المجموع الكلي/ أسباب ترجع لعوامل اجتماعية	3.48	0.48	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (7) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (3.64) وكان للفقرة رقم (1) والتي تنص على " الجهل وعدم الوعي بالحقوق الاجتماعية في الجامعة "، ثم جاءت الفقرة رقم (6) بمتوسط حسابي (3.52) والتي تنص على " قلة الإدراك بمخاطر الفساد في المجتمع الجامعي "، وبعد ذلك جاءت الفقرة رقم (8) بمتوسط حسابي (3.51) والتي تنص على " تدخل الواسطة

والمحسوبية في الوظائف الجامعية لعوامل اجتماعية " في المرتبه الثالثه، أما أقل المتوسطات الحسابية فكانت الفقرة رقم (4) والتي تنص على " وجود السلوكيات والعادات غير السوية داخل الوسط الأكاديمي " بمتوسط حسابي(3.35).

أما المجموع الكلي لدرجة أسباب ترجع لعوامل اجتماعية فبلغ (3.48) وهو يشير إلى درجة متوسطه في الأسباب التي ترجع إلى العوامل الاجتماعية.

- **مجال أسباب ترجع لعوامل اقتصادية.**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال والمجموع الكلي لهما، جدول (8) يوضح ذلك.

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الاقتصادية والمجموع الكلي لهما مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التصور
1	1	عدم شفافية القوانين واللوائح المتعلقة بالجوانب الاقتصادية في الجامعة.	3.63	0.92	متوسطة
2	4	عدم وجود مشاريع إنتاجيه اقتصادية تزيد من موارد الجامعة.	3.60	0.91	متوسطة
3	6	الرواتب الحالية لا تلبي متطلبات الفرد في ظل الظروف الاقتصادية السائدة.	3.41	0.80	متوسطة
4	5	سيطرة الجشع والطمع المادي لدى العاملين في الإدارات الأكاديمية نحو المزيد من المكاسب	3.36	0.83	متوسطة
5	7	عدم قدرة الأفراد العاملين في الجامعة على الإيفاء بالتزامهم المادية	3.29	0.83	متوسطه
6	2	قلة الموازنة المخصصة للجامعة	3.28	0.82	متوسطة
7	3	تدني مستوى الدخل لدى الأفراد	3.25	0.86	متوسطة
		المجموع الكلي / أسباب ترجع لعوامل اقتصادية	3.40	0.61	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (8) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (3.63) وكان للفقرة رقم (1) والتي تنص على " عدم شفافية القوانين واللوائح المتعلقة بالجوانب الاقتصادية في الجامعة."، ثم جاءت

الفقرة رقم (4) بمتوسط حسابي (3.60) والتي تنص على " عدم وجود مشاريع إنتاجيه اقتصادية تزيد من موارد الجامعة "، وبعد ذلك جاءت الفقرة رقم (6) بمتوسط حسابي (3.41) والتي تنص على " الرواتب الحالية لا تلبي متطلبات الفردي في ظل الظروف الاقتصادية السائدة " في المرتبه الثالثه، أما أقل المتوسطات الحسابية فكانت الفقرة رقم (3) والتي تنص على " تدني مستوى الدخل لدى الأفراد العاملين في الجامعة " بمتوسط حسابي (3.25).

أما المجموع الكلي لدرجة أسباب ترجع لعوامل اقتصادية فبلغ (3.40) وهو يشير إلى درجة متوسطه في الأسباب التي ترجع إلى العوامل الاقتصادية.

- **مجال أسباب ترجع لعوامل ذاتية.**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال والمجموع الكلي لهما، جدول (9) يوضح ذلك

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الذاتية والمجموع الكلي لهما مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التصور
1	7	حب الذات وعدم احترام الآخرين	3.51	0.67	متوسطه
2	3	الميل لبذل الجهد الأقل في العمل	3.40	0.60	متوسطة
3	2	غياب صفات المواطنة الصالحة	3.38	0.71	متوسطة
4	5	غياب الولاء والانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها الفرد في الوسط الجامعي	3.36	0.66	متوسطة
5	6	ضعف الشخصية لدى الفرد يؤدي إلى الاستغلال من قبل الآخرين في الجامعة	3.35	0.81	متوسطة
6	10	وجود أفكار اجتماعية منحرفة في الوسط الأكاديمي	3.25	0.80	متوسطة
7	4	الميل نحو استغلال طرق الفساد في الجامعة	3.24	0.74	متوسطة
8	8	عدم القدرة على السيطرة على الذات	3.14	0.69	متوسطة
9	9	سيطرة الكراهية والحقد تجاه الآخرين	3.13	0.80	متوسطة
10	1	ضعف الوازع الديني لدى العاملين في الجامعة	3.03	0.78	متوسطة
المجموع الكلي / أسباب ترجع لعوامل ذاتية			3.28	0.45	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (9) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (3.51) وكان للفقرة رقم (7) والتي تنص على " حب الذات وعدم احترام الآخرين "، ثم جاءت الفقرة رقم (3) بمتوسط حسابي (3.40) والتي تنص على " الميل لبذل الجهد الأقل في العمل الجماعي "، وبعد ذلك جاءت الفقرة رقم (2) بمتوسط حسابي (3.38) والتي تنص على " غياب صفات المواطنة الصالحة " في المرتبه الثالثه، أما أقل المتوسطات الحسابية فكانت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " ضعف الوازع الديني لدى العاملين في الجامعة " بمتوسط حسابي (3.03).

أما المجموع الكلي لدرجة أسباب ترجع لعوامل ذاتية فبلغ (3.28) وهو يشير إلى درجة متوسطه في الأسباب التي ترجع إلى العوامل الذاتية.

السؤال الثاني: ما تصورات أعضاء هيئة التدريس لمظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت، والمجموع الكلي لهما، جدول رقم (10) يوضح ذلك.

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مظاهر الفساد والمجموع الكلي لهما مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التصور
1	3	التحيز والمحاباة لبعض الأفراد	4.35	0.82	مرتفعة
2	4	الواسطة والمحسوبية	4.34	0.81	مرتفعه
3	5	إساءة استعمال السلطة في الجامعة	4.03	0.85	مرتفعه
4	6	اختراق القوانين والأنظمة الجامعية	3.66	.85	متوسطة
5	8	التهرب من المسؤولية	3.56	0.84	متوسطة

6	9	المجاملات على حساب مصلحة العمل الأكاديمي	3.51	0.79	متوسطة
7	14	التمسك بالروتين الوظيفي	3.36	0.74	متوسطه
8	7	قبول الهدايا مقابل مكاسب	3.33	1.05	متوسطه
9	10	استغلال جهود الآخرين في كتابة الأبحاث	3.07	0.97	متوسطه
10	11	اللامبالاة وعدم الاهتمام في العمل الأكاديمي	3.04	0.94	متوسطه
11	12	الانحياز القبلي أو الفكري أو العقائدي	2.85	0.90	متوسطه
12	13	إقامة علاقات غير شرعية أو غير أخلاقية مع الطلبة	2.24	0.83	متوسطه
13	1	الرشوة	1.80	0.82	منخفضة
14	2	الاختلاس	1.44	0.86	منخفضة
المجموع الكلي/ مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي			3.18	0.48	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (10) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (4.35) وكان للفقرة رقم (3) والتي تنص على " التحيز والمحاباة لبعض الأفراد "، ثم جاءت الفقرة رقم (4) بمتوسط حسابي (4.34) والتي تنص على " الواسطة والمحسوبية "، وبعد ذلك جاءت الفقرة رقم (5) بمتوسط حسابي (4.03) والتي تنص على " إساءة استعمال السلطة في الجامعة " في المرتبه الثالثه، أما أقل المتوسطات الحسابية فكانت الفقرة رقم (2) والتي تنص على " الاختلاس " بمتوسط حسابي (1.44).

أما المجموع الكلي لدرجة مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي فبلغ (3.18) وهو يشير إلى درجة متوسطه في مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي.

السؤال الثالث: ما تصورات أعضاء هيئة التدريس لسبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت؟

للإجابة عن السؤال الثالث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت، والمجموع الكلي لهما، جدول رقم (11) يوضح ذلك.

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد والمجموع الكلي لهما مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التصور
1	5	مراعاة الكفاءة والتميز العلمي والأخلاقي في التعيينات	4.19	0.83	مرتفعه
2	21	الاستعانة بقيادات أكاديمية تتسم بالنزاهة والانتماء للصالح العام لإعطاء القدوة الحسنة في الوسط الأكاديمي	4.10	0.81	مرتفعه
2	15	تطبيق اللامركزية وتقليل فرص احتكار القرار	4.10	0.61	مرتفعه
4	6	التخلي عن الاعتماد على معايير الانتماء السياسي أو الطائفي أو القبلي في اتخاذ القرارات والتعيينات	4.05	0.75	مرتفعه
5	7	الشفافية والموضوعية في تطبيق اللوائح	3.97	0.85	مرتفعه
6	16	تقليص مجال القرار التقديري الذي يعتمد على قناعة صاحب القرار	3.91	0.70	مرتفعه
7	20	تحديد المسؤوليات والصلاحيات بشكل واضح في العمل الجامعي	3.90	0.82	مرتفعه
7	4	الترغيب باستخدام الحوافز المختلفة التي تشجع على الابتعاد عن ممارسة السلوك الفاسد	3.90	0.82	مرتفعه
7	1	رقابة إدارية محكمة على جميع مراحل العمل الأكاديمي	3.90	0.66	مرتفعة
10	2	رفع رواتب الموظفين في الجامعة يساهم في خفض الفساد	3.89	0.81	مرتفعة
11	9	المحافظة على الحرية الأكاديمية	3.87	0.84	مرتفعه
11	14	تشجيع الأفراد على المحاسبة والنقد الذاتي في الوسط الأكاديمي	3.87	0.72	مرتفعة
13	3	تقوية الوازع الديني و ا لأخلاقي لدى الأشخاص	3.85	0.83	مرتفعة
14	19	التطوير المستمر للهياكل التنظيمية في الجامعات	3.84	0.72	مرتفعه
15	11	اختيار العمداء ورؤساء الأقسام على أساس الكفاءة العلمية والعملية.	3.79	0.93	مرتفعه
16	12	إعطاء الفرصة للكليات والأقسام باختيار عمدائها ورؤساء أقسامها	3.78	0.93	مرتفعه

17	13	إنشاء هيئة دائمة لمكافحة الفساد في التعليم العالي	3.75	0.85	مرتفعه
18	8	الاهتمام بالوعي العام والمشاركة الشعبية في السياسات العامة للإصلاح.	3.71	0.84	مرتفعة
19	18	توعية المواطن وتعريفه بمخاطر الفساد في القطاع التعليمي والأكاديمي عن طريق وسائل الإعلام	3.69	0.77	مرتفعه
20	17	عمل صناديق خاصة لاستقبال الشكاوي والاقتراحات	3.67	0.85	مرتفعه
21	10	عدم السماح بتدخل الجهات الخارجية في شؤون الجامعات	3.63	0.96	مرتفعه
		المجموع الكلي	3.87	0.480	مرتفعة

يظهر من الجدول رقم (11) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (4.19) وكان للفقرة رقم (5) والتي تنص على " مراعاة الكفاءة والتميز العلمي والأخلاقي في التعيينات "، ثم جاءت الفقرات (15 و21) بمتوسط حسابي (4.10) والتي تنص كل منهما على " تطبيق اللامركزية وتقليل فرص احتكار القرار " و " الاستعانة بقيادات أكاديمية تتسم بالنزاهة والانتماء للصالح العام لإعطاء القدوة الحسنة في الوسط الأكاديمي "، وبعد ذلك جاءت الفقرة رقم (6) بمتوسط حسابي (4.05) والتي تنص على " التخلي عن الاعتماد على معايير الانتماء السياسي أو الطائفي أو القبلي في اتخاذ القرارات والتعيينات " في المرتبه الرابعة، أما أقل المتوسطات الحسابية فكانت الفقرة رقم (10) والتي تنص على " عدم السماح بتدخل الجهات الخارجية في شؤون الجامعات " بمتوسط حسابي (3.63).

أما المجموع الكلي لدرجة سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي فبلغ (3.87) وهو يشير إلى درجة مرتفعه في سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في تصورات أفراد عينة الدراسة لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس،الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة)؟

للإجابة عن السؤال الرابع تم حساب المتوسطات الحسابية لجميع مجالات أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت والمجال الكلي لأسباب الفساد تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة. كما تم تطبيق التحليل التباين الرباعي (4- Way- ANOVA) لجميع مجالات أسباب الفساد والمجال الكلي لأسباب الفساد.

- أسباب ترجع لعوامل إدارية

تم حساب المتوسطات الحسابية لمجال أسباب ترجع لعوامل إدارية في جامعات دولة الكويت تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة والجدول (12) يوضح ذلك. كما تم تطبيق التحليل التباين الرباعي (4- Way- ANOVA) لمجال العوامل الإدارية. والجدول رقم (13) يوضح ذلك.

جدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العوامل الإدارية تبعا لمتغيرات الجنس ،الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.51	.0.53
	أنثى	3.39	0.43
الدرجة العلمية	مدرس	3.45	0.52
	أستاذ مساعد	3.51	0.51
	أستاذ	3.39	0.38
الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.44	0.61
	5 – أقل من10 سنوات	3.50	0.51
	10 سنوات فأكثر	3.43	0.37
الجامعة	حكومية	3.36	0.41
	خاصة	3.61	0.51

يظهر من الجدول رقم (12) أن المتوسطات الحسابية لمجال العوامل الإدارية للذكور والإناث كانت متقاربة حيث بلغ للذكور (3.51) وللإناث (3.39) والمتوسطات الحسابية للدرجة العلمية كانت متقاربة ما بين (3.39 إلى 3.51) بينما الخبرة كانت متقاربة جدا (3.43 إلى 3.50) بينما الجامعة كانت مختلفة حيث بلغت الجامعات الحكومية (3.36)، والجامعات الخاصة (3.61).

وبغرض الكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية السابقة في العوامل الإدارية تبعا للمتغيرات، الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4- Way-ANOVA)، و الجدول رقم (13) يوضح ذلك.

جدول رقم (13)

تحليل التباين الرباعي (4-Way-ANOVA) لكشف الفروق في العوامل الإدارية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة

مصدر التباين	الفروقات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.72	1	0.72	3.02	0.08
الدرجة العلمية	0.19	2	0.09	0.41	0.66
الخبرة	0.32	2	0.16	0.67	0.50
الجامعة	4.67	1	4.67	19.62	0.00
نسبة الخطأ	69.76	293	0.23		
المجموع الكلي المصحح	3688.18	299			

يظهر من الجدول رقم (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للعوامل الإدارية تبعا لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة)، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية للعوامل الإدارية تبعا لمتغير (الجامعة) ، حيث بلغت قيمة (F) لمتغير الجامعه (19.62)

بدلالة إحصائية (0.00). وكانت الفروق لصالح الجامعات الخاصة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.61)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للجامعات الحكومية (3.36).

- **أسباب ترجع لعوامل سياسية**

تم حساب المتوسطات الحسابية لمجال أسباب ترجع لعوامل سياسية في جامعات دولة الكويت تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة والجدول (14) يوضح ذلك. كما تم تطبيق التحليل التباين الرباعي (4- Way- ANOVA) لمجال العوامل السياسية. والجدول رقم (15).

جدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العوامل السياسية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة،الجامعة

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.49	0.61
	أنثى	3.39	0.52
الدرجة العلمية	مدرس	3.38	0.60
	أستاذ مساعد	3.47	0.59
	أستاذ	3.67	0.44
الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.37	0.68
	5 – أقل من10 سنوات	3.45	0.61
	10 سنوات فأكثر	3.53	0.42
الجامعة	حكومية	3.43	0.50
	خاصة	3.50	0.68

يظهر من الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية لمجال العوامل السياسية للذكور والإناث كانت متقاربة حيث بلغ للذكور (3.49) وللإناث (3.39)، والمتوسطات الحسابية للدرجة العلمية كانت مختلفة حيث تراوحت ما بين (3.38 إلى 3.67) بينما الخبرة كانت متقاربة ما بين (3.37 إلى

3.53) أما الجامعة كانت متقاربة جدا حيث بلغت للجامعات الحكومية (3.43) بينما بلغت الجامعات الخاصة (3.50).

وبغرض الكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية السابقة في العوامل السياسية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4- Way-ANOVA)، و الجدول رقم (15) يوضح ذلك.

جدول رقم (15)

تحليل التباين الرباعي (4-Way-ANOVA) لكشف الفروق في العوامل السياسية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة

مصدر التباين	الفروقات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.67	1	0.67	2.00	0.15
الدرجة العلمية	2.16	2	1.08	3.24	0.04
الخبرة	0.25	2	0.12	0.38	0.68
الجامعة	0.65	1	0.65	1.96	0.16
نسبة الخطأ	97.93	293	0.33		
المجموع الكلي المصحح	3698.38	299			

يظهر من الجدول رقم (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للعوامل السياسية تبعا لمتغيرات (الجنس، الخبرة، الجامعة)، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية للعوامل السياسية تبعا لمتغير (الدرجة العلمية) ، حيث بلغت قيمة (F) لمتغير الدرجة العلمية (3.24) بدلالة إحصائية (0.04). وبغرض الكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) لمتغير الدرجة العلمية والجدول (16) يوضح ذلك.

جدول رقم (16)

اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مواقع الفروق تبعا لمتغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
مدرس	3.38		0.09	0.29
أستاذ مساعد	3.47			0.20
أستاذ	3.67			

* الفروق دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يظهر من الجدول رقم (16) أن مواقع الفروق على متغير الدرجة العلمية كانت بين (الأستاذ والمدرس) لصالح الأستاذ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأستاذ (3.67) بينما بلغ للمدرس (3.38).

- **أسباب ترجع لعوامل اجتماعية**

تم حساب المتوسطات الحسابية لمجال أسباب ترجع لعوامل اجتماعية في جامعات دولة الكويت تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة والجدول (17) يوضح ذلك. كما تم تطبيق التحليل التباين الرباعي (4- Way- ANOVA) لمجال العوامل الاجتماعية، و الجدول رقم (18) يوضح ذلك.

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العوامل الاجتماعية تبعاً للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية،الخبرة، الجامعة.

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.51	0.53
	أنثى	3.24	0.35
الدرجة العلمية	مدرس	3.42	0.52
	أستاذ مساعد	3.56	0.41
	أستاذ	3.46	0.48
الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.48	0.57
	5 – أقل من10 سنوات	3.50	0.48

0.57	3.48	أقل من 5 سنوات	الخبرة
0.48	3.50	5 – أقل من10 سنوات	
0.38	3.44	10 سنوات فأكثر	
0.45	3.45	حكومية	الجامعة
0.51	3.52	خاصة	

يظهر من الجدول رقم (17) أن المتوسطات الحسابية لمجال العوامل الاجتماعية للذكور والإناث كانت متقاربة حيث بلغ للذكور (3.51) وللإناث (3.42) والمتوسطات الحسابية للدرجة العلمية كانت (3.42 إلى 3.56) بينما الخبرة كانت مختلفة (3.44 إلى 3.48) أما الجامعة كانت متقاربة حيث بلغت الجامعة الحكومية (3.45)، بينما بلغت الجامعات الخاصة (3.52).

وبغرض الكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية السابقة في العوامل الاجتماعية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4- Way-ANOVA)، جدول رقم (18) يوضح ذلك.

جدول رقم (18)

تحليل التباين الرباعي (4-Way-ANOVA) لكشف الفروق في العوامل الاجتماعية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة

مستوى الدلالة الإحصائي	قيمة(F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	الفروقات	مصدر التباين
0.39	0.74	0.16	1	0.160	الجنس
0.00	5.88	1.31	2	2.620	الدرجة العلمية
0.01	4.10	0.91	2	1.82	الخبرة
0.15	2.03	0.45	1	0.45	الجامعة
		0.22	293	65.33	نسبة الخطأ
			299	3709.06	المجموع الكلي المصحح

يظهر من الجدول رقم (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للعوامل الاجتماعية تبعا لمتغيرات (الجنس، الجامعة)، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية

للعوامل الاجتماعية تبعا لمتغيرات (الدرجة العلمية، الخبرة) ، حيث بلغت قيمة (F) لمتغير الدرجة العلمية (5.88) بدلالة إحصائية (0.00). وبلغت قيمة (F) لمتغير الخبرة (4.10) بدلالة إحصائية (0.01). وبغرض الكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) لمتغيرات الدرجة العلمية والخبرة والجداول (19،20) توضح ذلك.

جدول رقم (19)

اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مواقع الفروق تبعا لمتغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
مدرس	3.42		*0.14	0.04
أستاذ مساعد	3.56	*0.14		0.10
أستاذ	3.46	0.04	0.10	

* الفروق دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يظهر من الجدول رقم (19) أن مواقع الفروق على متغير الدرجة العلمية كانت بين بين (الأستاذ المساعد والمدرس)، وكانت الفروق لصالح الأستاذ المساعد حيث بلغ المتوسط الحسابي للأستاذ المساعد (3.56). وظهرت فروق بين (الأستاذ المساعد والأستاذ) وكانت الفروق لصالح الأستاذ المساعد.

جدول رقم (20)

اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مواقع الفروق تبعاً لمتغير الخبرة.

الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من10 سنوات	10 سنوات فأكثر
أقل من 5 سنوات	3.48		0.02	0.04
5 – أقل من10 سنوات	3.50	0.02		0.06
10 سنوات فأكثر	3.44	0.04	0.06	

* الفروق دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يظهر من الجدول رقم (20) أن مواقع الفروق على متغير الخبرة كانت بين (5 – أقل من10 سنوات و 10 سنوات فأكثر)، وكانت الفروق لصالح الخبرة 5 – أقل من10 سنوات، حيث بلغ المتوسط الحسابي للخبرة من (5 – أقل من10 سنوات) (3.50)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للخبرة (10 سنوات فأكثر) (3.44). ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى

- أسباب ترجع لعوامل اقتصادية.

تم حساب المتوسطات الحسابية لمجال أسباب ترجع لعوامل اقتصادية في جامعات دولة الكويت تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة والجدول(21) يوضح ذلك. كما تم تطبيق التحليل التباين الرباعي (4- Way- ANOVA) لمجال العوامل الاقتصادية. والجدول رقم (22) يوضح ذلك.

جدول رقم (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العوامل الاقتصادية تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة ، الجامعة.

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.39	0.70
	انثى	3.43	0.42
الدرجة العلمية	مدرس	3.27	0.75
	أستاذ مساعد	3.53	0.42
	أستاذ	3.51	0.41
الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.33	0.80
	5 – أقل من10 سنوات	3.41	0.60
	10 سنوات فأكثر	3.45	0.42
الجامعة	حكومية	3.26	0.61
	خاصة	3.60	0.56

يظهر من الجدول رقم (21) أن المتوسطات الحسابية لمجال العوامل الاقتصادية للذكور والإناث كانت متقاربة حيث بلغ للذكور (3.39) وللإناث (3.43) والمتوسطات الحسابية للدرجة العلمية كانت مختلفة ما بين (3.27 إلى 3.53) بينما الخبرة كانت مختلفة ما بين (3.33 إلى 3.41) و الجامعة كانت مختلفة حيث بلغت الجامعة الحكومية(3.26) بينما بلغت الجامعات الخاصة (3.60).

وبغرض الكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية السابقة في العوامل الاقتصادية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4- Way-ANOVA)، والجدول رقم (22) يوضح ذلك.

جدول رقم (22)

تحليل التباين الرباعي (4-Way-ANOVA) لكشف الفروق في العوامل الاقتصادية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة

مصدر التباين	الفروقات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.58	1	0.58	1.77	0.18
الدرجة العلمية	7.54	2	3.77	11.38	0.00
الخبرة	2.72	2	1.36	4.11	0.01
الجامعة	9.64	1	9.64	29.11	0.00
نسبة الخطأ	97.01	293	0.33		
المجموع الكلي المصحح	3593.38	299			

يظهر من الجدول رقم (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للعوامل الاجتماعية تبعا لمتغير (الجنس)، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية للعوامل السياسية تبعا لمتغيرات (الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة) ، حيث بلغت قيمة (F) لمتغير الدرجة العلمية (11.38) بدلالة إحصائية (0.00). وبلغت قيمة (F) لمتغير الخبرة (4.11) بدلالة إحصائية

(0.01). بينما بلغت قيمة (F) لمتغير الجامعة (29.11) بدلالة إحصائية (0.00) وكانت الفروق لصالح الجامعات الخاصة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.60) بينما بلغ المتوسط الحسابي للجامعات الحكومية (3.26)، وبغرض الكشف عن مواقع الفروق لمتغيري الدرجة العلمية والخبرة تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) لمتغيري الدرجة العلمية والخبرة والجداول (23،24) توضح ذلك.

جدول رقم (23)

اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مواقع الفروق تبعا لمتغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
مدرس	3.27		*0.26	*0.24
أستاذ مساعد	3.53	*0.26		0.02
أستاذ	3.51	*0.24	0.02	

* الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يظهر من الجدول رقم (23) أن مواقع الفروق على متغير الدرجة العلمية كانت بين (الأستاذ والمدرس) لصالح الأستاذ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأستاذ (3.51) بينما بلغ للمدرس (3.27). كما تبين وجود فروق بين (الأستاذ المساعد والمدرس)، وكانت الفروق لصالح الأستاذ المساعد حيث بلغ المتوسط الحسابي للأستاذ المساعد (3.53). كما لم يظهر فروق دالة إحصائيا بين المستويات الأخرى.

جدول رقم (24)

اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مواقع الفروق تبعا لمتغير الخبرة.

الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من10 سنوات	10 سنوات فأكثر
أقل من 5 سنوات	3.33		0.08	*0.12
5 – أقل من10 سنوات	3.41	0.08		0.04
10 سنوات فأكثر	3.45	*0.12	0.04	

* الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يظهر من الجدول رقم (24) أن مواقع الفروق على متغير الخبرة كانت بين كل من (10 سنوات فأكثر ومستوى الخبرة أقل من 5 سنوات) لصالح 10 سنوات فأكثر، حيث بلغ المتوسط الحسابي للخبرة 10 سنوات فأكثر (3.45) بينما بلغ للخبرة أقل من5 سنوات (3.33). كما لم يظهر وجود فروق دالة إحصائيا بين المستويات الأخرى.

- مجال أسباب ترجع لعوامل ذاتية.

تم حساب المتوسطات الحسابية لمجال أسباب ترجع لعوامل ذاتية في جامعات دولة الكويت تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة والجداول (25) يوضح ذلك. كما تم تطبيق التحليل التباين الرباعي (4- Way- ANOVA) لمجال العوامل الذاتية. والجدول رقم (26) يوضح ذلك.

جدول رقم (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العوامل الذاتية تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.30	0.47
	أنثى	3.24	0.41
الدرجة العلمية	مدرس	3.22	0.51
	أستاذ مساعد	3.33	0.42
	أستاذ	3.34	0.28
الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.29	0.59
	5 – أقل من10 سنوات	3.26	0.40
	10 سنوات فأكثر	3.29	0.38
الجامعة	حكومية	3.31	0.42
	خاصة	3.22	0.48

يظهر من الجدول رقم (25) أن المتوسطات الحسابية لمجال العوامل الذاتية للذكور والإناث كانت متقاربة حيث بلغ للذكور (3.30) وللإناث (3.24)، والمتوسطات الحسابية للدرجة العلمية كانت مختلفة ما بين (3.22 إلى 3.34) بينما الخبرة كانت متقاربة ما بين (3.26 إلى 3.29) والجامعة كانت متقاربة حيث بلغت للجامعات الحكومية (3.31) وللجامعات الخاصة (3.22).

وبغرض الكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية السابقة في العوامل الذاتية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4- Way-ANOVA)، جدول رقم (26) يوضح ذلك.

جدول رقم (26)

تحليل التباين الرباعي (4-Way-ANOVA) لكشف الفروق في العوامل الذاتية تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة.

مصدر التباين	الفروقات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.08	1	0.08	0.44	0.50
الدرجة العلمية	1.80	2	0.90	4.45	0.01
الخبرة	1.02	2	0.51	2.53	0.08
الجامعة	0.45	1	0.45	2.24	0.13
نسبة الخطأ	59.20	293	0.20		
المجموع الكلي المصحح	3294.07	299			

يظهر من الجدول رقم (26) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للعوامل الذاتية تبعا لمتغيرات (الجنس، الخبرة، الجامعة)، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية للعوامل الذاتية تبعا لمتغير (الدرجة العلمية) ، حيث بلغت قيمة (F) لمتغير الدرجة العلمية (4.45) بدلالة إحصائية (0.01). وبغرض الكشف عن مواقع الفروق لمتغير الدرجة العلمية تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) لمتغير الدرجة العلمية والجدول (27) يوضح ذلك.

جدول رقم (27)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مواقع الفروق تبعا لمتغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
مدرس	3.22		0.11	*0.12
أستاذ مساعد	3.33	0.11		0.01
أستاذ	3.34	*0.12	0.01	

* الفروق دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يظهر من الجدول رقم (27) أن مواقع الفروق على متغير الدرجة العلمية كانت بين (الأستاذ والمدرس) لصالح الأستاذ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأستاذ (3.34) بينما بلغ للمدرس (3.22). كما لم يظهر فروق دالة إحصائيا بين المستويات الأخرى.

- **المجال الكلي لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي:**

تم حساب المتوسطات الحسابية للمجال الكلي لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة والجدول (28) يوضح ذلك. كما تم تطبيق التحليل التباين الرباعي (4- Way- ANOVA) للمجال الكلي. والجدول رقم (29) يوضح ذلك.

جدول رقم (28)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الكلي لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة ، الجامعة.

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.44	0.47
	أنثى	3.37	0.31
الدرجة العلمية	مدرس	3.36	0.49
	أستاذ مساعد	3.48	0.35
	أستاذ	3.45	0.27

0.56	3.39	أقل من 5 سنوات	الخبرة
0.41	3.43	5 – أقل من10 سنوات	
0.27	3.42	10 سنوات فأكثر	
0.41	3.36	حكومية	الجامعة
0.42	3.49	خاصة	

يظهر من الجدول رقم (28) أن المتوسطات الحسابية للمجال الكلي للذكور والإناث كانت متقاربة حيث بلغ للذكور (3.44) وللإناث (3.37)، والمتوسطات الحسابية للدرجة العلمية كانت مختلفة ما بين (3.36 إلى 3.48) بينما الخبرة كانت متقاربة ما بين (3.39 إلى 3.43) والجامعة كانت مختلفة حيث بلغت للجامعات الحكومية (3.36) وللجامعات الخاصة (3.49).

وبغرض الكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية السابقة للمجال الكلي لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4- Way-ANOVA)، و الجدول رقم (29) يوضح ذلك.

جدول رقم (29)

تحليل التباين الرباعي (4-Way-ANOVA) لكشف الفروق في المجال الكلي لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة(F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	الفروقات	مصدر التباين
0.34	0.90	0.15	1	0.15	الجنس
0.00	4.83	0.82	2	1.65	الدرجة العلمية
0.09	2.34	0.39	2	0.79	الخبرة
0.00	8.57	1.46	1	1.46	الجامعة
		0.17	293	50.01	نسبة الخطأ
			299	3567.06	المجموع الكلي المصحح

يظهر من الجدول رقم (29) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للمجال الكلي تبعا لمتغير (الجنس، الخبرة)، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية للمجال الكلي تبعا للمتغيرات (الدرجة العلمية، الجامعة) ، حيث بلغت قيمة (F) لمتغير الدرجة العلمية (4.83) بدلالة إحصائية (0.00). كما بلغت قيمة (F) لمتغير الجامعة (8.57) وكانت الفروق لصالح الجامعات الخاصة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.49) وللجامعات الحكومية (3.36) وبغرض الكشف عن مواقع الفروق لمتغير الدرجة العلمية تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) لمتغير الدرجة العلمية والجدول (30) يوضح ذلك.

جدول رقم (30)

اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مواقع الفروق تبعا لمتغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
مدرس	3.36		*0.12	0.09
أستاذ مساعد	3.48	*0.12		0.03
أستاذ	3.45	0.09	0.03	

* الفروق دالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يظهر من الجدول رقم (30) أن مواقع الفروق على متغير الدرجة العلمية كانت بين (الأستاذ المساعد والمدرس) لصالح الأستاذ المساعد، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأستاذ المساعد (3.48) بينما بلغ للمدرس (3.36). كما لم تظهر فروق دالة إحصائيا بين المستويات الأخرى.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تصورات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس،الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة)؟

للإجابة عن السؤال الخامس تم حساب المتوسطات الحسابية لجميع مجال مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، والجدول(31) يوضح ذلك، كما تم تطبيق التحليل التباين الرباعي (4- Way- ANOVA) لمجال مظاهر الفساد في الوسط الاكاديمي، والجدول (32) يوضح ذلك.

جدول رقم (31)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة ، الجامعة.

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.188	0.55
	انثى	3.185	0.34
الدرجة العلمية	مدرس	3.16	0.45
	أستاذ مساعد	3.21	0.55
	أستاذ	3.19	0.38
الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.14	0.59
	5 – أقل من10 سنوات	3.21	0.43
	10 سنوات فأكثر	3.18	0.44
الجامعة	حكومية	3.30	0.45
	خاصة	3.01	0.47

يظهر من الجدول رقم (31) أن المتوسطات الحسابية لمجال مظاهر الفساد للذكور والإناث كانت متقاربة حيث بلغ للذكور (3.188) وللإناث (3.185)، والمتوسطات الحسابية للدرجة العلمية كانت متقاربة ما بين (3.16 إلى 3.21) بينما الخبرة كانت متقاربة ما بين (3.14 إلى 3.21) والجامعة كانت مختلفة حيث بلغت للجامعات الحكومية (3.30) وللجامعات الخاصة (3.01).

وبغرض الكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية السابقة في مجال مظاهر الفساد تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (-4 -Way ANOVA)، جدول رقم (32) يوضح ذلك.

جدول رقم (32)

تحليل التباين الرباعي (4-Way-ANOVA) لكشف الفروق في مجال مظاهر الفساد في الوسط الاكاديمي تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة

مصدر التباين	الفروقات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة الإحصائي
الجنس	0.005	1	0.005	.02	0.88
الدرجة العلمية	0.08	2	0.04	.20	0.81
الخبرة	0.08	2	0.04	.20	0.81
الجامعة	6.04	1	6.04	27.68	0.00
نسبة الخطأ	64.00	293	0.21		
المجموع الكلي المصحح	3118.31	299			

يظهر من الجدول رقم (32) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال مظاهر الفساد تبعا لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة)، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية لمظاهر الفساد تبعا لمتغير (الجامعة) ، حيث بلغت قيمة (F) لمتغير الجامعه (27.68) بدلالة إحصائية (0.00). وكانت الفروق لصالح الجامعات الحكومية حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.30)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للجامعات الخاصة (3.01).

السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في تصورات أفراد عينة الدراسة لسبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية ، الخبرة، الجامعة)؟

للإجابة عن السؤال السادس تم حساب المتوسطات الحسابية لجميع مجال سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، والجدول (33) يوضح ذلك. كما تم تطبيق التحليل التباين الرباعي (4-Way- ANOVA) لمجال سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي، والجدول (34) يوضح ذلك.

جدول رقم (33)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد تبعا لمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة ، الجامعة.

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	4.02	0.45
	أنثى	3.61	0.40
الدرجة العلمية	مدرس	3.87	0.50
	أستاذ مساعد	3.91	0.45
	أستاذ	3.78	0.47
الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.86	0.42
	5 – أقل من10 سنوات	3.90	0.54
	10 سنوات فأكثر	3.85	0.42
الجامعة	حكومية	3.80	0.51
	خاصة	3.97	0.40

يظهر من الجدول رقم (33) أن المتوسطات الحسابية لمجال سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد للذكور والإناث كانت متقاربة حيث بلغ للذكور (4.02) وللإناث (3.61)، والمتوسط الحسابي للدرجة العلمية كانت متقاربة ما بين (3.78 إلى 3.91) بينما الخبرة كانت متقاربة ما بين (3.85 إلى 3.90) والجامعة كانت مختلفة حيث بلغت للجامعات الحكومية (3.80) وللجامعات الخاصة (3.97).

وبغرض الكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية السابقة في مجال سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4- Way-ANOVA)، جدول رقم (34) يوضح ذلك.

جدول رقم (34)

تحليل التباين الرباعي (4-Way-ANOVA) لكشف الفروق في مجال سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد تبعا للمتغيرات الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة

مصدر التباين	الفروقات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة الإحصائي
الجنس	11.68	1	11.68	62.33	0.00
الدرجة العلمية	0.14	2	0.07	.38	0.68
الخبرة	0.07	2	0.03	.20	0.81
الجامعة	1.95	1	1.95	10.44	0.00
نسبة الخطأ	54.90	293	0.18		
المجموع الكلي	4579.93	299			

يظهر من الجدول رقم (34) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد تبعا لمتغيرات (الدرجة العلمية، الخبرة)، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية لسبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد تبعا لمتغير (الجنس، الجامعة)، حيث بلغت قيمة (F) لمتغير الجنس (62.33) بدلالة إحصائية (0.00). وكانت الفروق لصالح الذكور حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.02)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (3.61). وبلغت قيمة (F) لمتغير الجامعه (10.44) بدلالة إحصائية (0.00). وكانت الفروق لصالح الجامعات الخاصة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.97)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للجامعات الحكومية (3.80).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، وكذلك يتضمن بعض التوصيات في ضوء ما تحقق من نتائج.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

*** ما تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت؟**

أشارت نتائج الدراسة أن مجال العوامل الاجتماعية قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.48) في حين احتل مجال العوامل الإدارية المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.50)، أما مجال العوامل السياسية فقد جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.58)، أما مجال العوامل الاقتصادية فقد جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.61)، وأخيرا احتل مجال العوامل الذاتية المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (0.42)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن العوامل الاجتماعية (القبلية، العادات و التقاليد، العلاقات الشخصية) لا زالت تلعب دوراً كبيراً في التأثير داخل الوسط الأكاديمي؛ لأن المجتمع الكويتي بشكل عام لا زال مجتمعاً تقليدياً، وبالتالي لم يصل الى مستوى الحيادية العلمية في الإدارة التربوية النزيهة، فضلاً عن عدم وجود تنافس كبير داخل الوسط الأكاديمي وعدم توفر كفاءات كافية للإعتماد عليها في إدارة تلك المؤسسات ، لذلك برزت العوامل الاجتماعية كأسباب مؤدية الى الفساد في الوسط الأكاديمي.

أما فيما يتعلق بمجال العوامل الذاتية والذي احتل المرتبة الأخيرة فإن ذلك قد يكون بسبب أن العوامل الذاتية نابعة من شخصية المستجيب و بالتالي فأنه من النادر أن يصف الفرد نفسة بالقصور و الانحراف.

وضمن مجال **العوامل الاجتماعية** فقد حصلت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "الجهل وعدم الوعي بالحقوق الاجتماعية في الجامعة " على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.64) وانحراف معياري (0.74) ويعزو الباحث ذلك إلى جهل العديد من موظفي الوسط الأكاديمي للحقوق والامتيازات التي تمنحها لهم الجامعة مما يجعلهم عرضةً للاستغلال من قبل البعض مما يشجع بالتالي على ظهور الفساد، أما الفقرة رقم (4) والتي تنص على " وجود السلوكيات والعادات غير السوية داخل الوسط الأكاديمي "، فقد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.36) وانحراف معياري (0.79) ويعزو الباحث ذلك إلى أن العاملين في الوسط الأكاديمي حريصون على الالتزام بالسلوك العام والظهور بالمظهر اللائق في الوسط الأكاديمي باعتبارهم القدوة الحسنة وعلى عاتقهم تقع مسؤولية رفد المجتمع الكويتي بالعناصر المؤهلة التي تساهم في بناء المجتمع وتقدمه.

أما فيما يتعلق بمجال **العوامل الإدارية** فقد حصلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على " احتكار الفرد لسلطة اتخاذ القرار وتقديره الشخصي "، على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.83) وانحراف معياري (0.80) ويعزو الباحث ذلك إلى تطبيق المركزية في الوسط الأكاديمي غالباً، وضعف الرقابة والمساءلة الإدارية، إضافةً إلى تدني الشفافية في الكثير من الأحيان التي ترافق اتخاذ القرارات داخل الوسط الأكاديمي، أما الفقرة رقم (13) والتي تنص على " استغلال جهود الطلاب في كتابة البحوث من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ". فقد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.89) وانحراف معياري (0.90)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن البحوث المقدمة

من قبل أعضاء هيئة التدريس تخضع لمعايير وأسس وتتطلب مهارة أكاديمية عالية وليس بمقدور الطلبة غالباً القيام بإعداد مثل هذه البحوث بشكل كامل.

وبالنسبة لمجال **العوامل السياسية** فقد جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " انحراف أصحاب القرار وعدم وجود القدوة الحسنة "، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.57) وانحراف معياري (0.77) ويعزو الباحث ذلك إلى أن فساد أصحاب القرار في الوسط الأكاديمي يشجع باقي الموظفين على الانحراف نحو الفساد بمختلف صوره وذلك نظراً لغياب القدوة الحسنة والتي كان من المفترض ان يمثلها أصحاب القرار، أما الفقرة رقم (3) والتي تنص على " ضعف الفرصة المتاحة للرأي العام في نقد الانحرافات الأكاديمية "، فقد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.35) وانحراف معياري (0.87)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الفساد غالباً ما تتم ممارسته بصورة خفية وإن انكشفت فإنه يتم التستر عليها بأشكال متعددة، وبالتالي فإن أصداء ما يحدث في الوسط الأكاديمي نادراً ما يتم الكشف عنها من قبل الجمهور.

أما فيما يتعلق بمجال **العوامل الاقتصادية** فقد جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " عدم شفافية القوانين واللوائح المتعلقة بالجوانب الاقتصادية في الجامعة"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وانحراف معياري (0.92) ويعزو الباحث ذلك إلى أن القوانين واللوائح والأنظمة التي تنظم الجانب الاقتصادي في الوسط الأكاديمي مثل العطاءات والحوافز والمنح وغيرها، تتخذ الطابع العام في صياغتها مما يسهل عملية استغلالها من قبل البعض لتحقيق مصالح معينة، أما الفقرة رقم (3) والتي تنص على " تدني مستوى الدخل لدى الأفراد العاملين في الجامعة". فقد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.25) وانحراف معياري (0.86)، ويمكن أن

يعزى ذلك إلى ارتفاع سلم الرواتب نسبياً للموظفين في الجامعات قياساً بالدول الأخرى مما يوفر للموظفين في الجامعات القدرة على الوفاء بأعباء الحياة المعيشية لهم.

وفيما يتعلق بمجال **العوامل الذاتية** فقد جاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة الأولى والتي تنص على "حب الذات وعدم احترام الآخرين "، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.51) وانحراف معياري (0.67)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الدوافع الشخصية لدى الفرد تلعب دوراً حاسماً في عملية الفساد، فحب الفرد لذاته قد يدفعه في الغالب إلى تجاوز القوانين والأنظمة خاصةً إذا كانت تلك القوانين والأنظمة لا تتسم بالوضوح الكامل والدقة الكافية، أما الفقرة رقم (8) والتي تنص على " ضعف الوازع الديني لدى العاملين في الجامعة " فقد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.03) وانحراف معياري (0.78)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن العامل الديني لا زال يلعب دوراً مهماً في المجتمع الكويتي وهذا كفيل في الحد من عمليات الفساد التي قد تحدث في الوسط الأكاديمي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

*** ما تصورات أعضاء هيئة التدريس لمظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت؟**

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن الفقرة رقم (3) والتي تنص على " التحيز والمحاباة لبعض الأفراد "، قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.35) وانحراف معياري (0.82) ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن القبلية و العادات و التقاليد و العلاقات الشخصية في المجتمع الكويتي ما زالت تحتل مكانةً عالية، فغالباً ما يتم التغاضي عن بعض تجاوزات الافراد التي تتميز بنفوذ

واسع في المجتمع الكويتي، أما الفقرة رقم (2) والتي تنص على " الاختلاس " فقد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.44) وانحراف معياري (0.86) ويمكن أن يعزى ذلك إلى إن هذا القوانين التي تعاقب على هذه الجريمة صارمة جدا وإلا يمكن المهادنة عليها، مما دفع إلى التوجه إلى أنواع أخرى من الفساد، والتي لا تعاقب القوانين عليها بنفس عقوبة الاختلاس.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

*ما تصورات أعضاء هيئة التدريس لسبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن الفقرة رقم (5) والتي تنص على " مراعاة الكفاءة والتميز العلمي والأخلاقي في التعيينات "، قد حصلت على أعلى متوسط حسابي متوسط حسابي بلغ (4.19) وانحراف معياري (0.83) ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن ذوي الكفاءة غالباً ما يتمتعون بمعايير تمكنهم من النهوض بالمؤسسة والحفاظ على مقوماتها ومبادئها وأهدافها، كما أنهم الركيزة الأساسية في مجابهة الفساد والقضاء عليه، أما الفقرة رقم (10) والتي تنص على " عدم السماح بتدخل الجهات الخارجية في شؤون الجامعات ". فقد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وانحراف معياري (0.96) ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الفساد غالباً ما يكون نابعاً من أفراد المؤسسة وليس مفروضاً عليها من جهات خارجية، وبالتالي فإن محاربة الفساد ينبغي أن تتم بالقضاء عليه من داخل المؤسسة نفسها.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

*** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات أفراد عينة الدراسة لأسباب الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس،الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة)؟**

كشفت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال العوامل الإدارية تعزى لمتغير الجنس والدرجة العلمية والخبرة ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة، وذلك لصالح الجامعات الخاصة ، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الجامعات الخاصة هي جامعات ربحية بالدرجة الأولى، وبالتالي فإن جوانب الرقابة والمساءلة والمتابعة الإدارية فيها تكون أشد منها في الجامعات الحكومية، وبالتالي فإن درجة الفساد فيها تكون ضئيلة.

كما بينت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال العوامل السياسية تعزى لمتغير الجنس والخبرة الجامعة ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وذلك لصالح رتبة أستاذ، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس من رتبة أستاذ ونظرا لخبرتهم الطويلة في الوسط الأكاديمي هم أكثر دراية بمنابع الفساد، إضافةً إلى أن المسؤولية الأخلاقية والعلمية غالباً ما تحتم عليهم الكشف عن الكثير من التجاوزات التي يتم ارتكابها في الوسط الأكاديمي.

و كشفت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال العوامل الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس، الجامعة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية

تعزى لمتغير الدرجة العلمية بين (الأستاذ المساعد، والمدرس) لصالح الأستاذ المساعد و يعزو الباحث ذلك أن الأستاذ المساعد يمتاز بخبرة طويلة في الظروف الاجتماعية المحيطة سواء في الوسط الأكاديمي أو المجتمع العام مما يحسن به التفريق بين الانحراف و الصواب التي تنتج عن أسباب ترجع لعوامل اجتماعية إذن فهو أكثر دراية بالحقوق الاجتماعية في الجامعة من المدرس كذلك ونظراً لاحتكاكه الطويل مع المجتمع الجامعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (الأستاذ المساعد، الأستاذ) لصالح الأستاذ المساعد و يمكن أن يعزى ذلك إلى أن الأستاذ المساعد يطمح بالحصول على الترقية للدرجة العلمية الأعلى للوصول إلى درجة أستاذ مما يجعله أكثر أهتماماً بالجوانب الاجتماعية، و كشفت النتائج عن ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة، بين(5- أقل من 10سنوات) سنوات، و (10 سنوات فأكثر)، و ذلك لصالح (5- أقل من 10سنوات) و يعزو الباحث ذلك إلى طبيعة موقعهم في الوسط الأكاديمي مما تجعلهم قادرين على رصد و معرفة ما يحدث من انحراف في العمل الأكاديمي.

وكشفت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال العوامل الاقتصادية تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية وذلك لصالح رتبة أستاذ ويعزو الباحث نظراً لخبرتهم الطويلة ونشرهم للأبحاث التي قد تكون من ضمنها الأبحاث المتعلقة بالجوانب الاقتصادية المناسبة كما يعزو الباحث سبب ذلك إلى إطلاع أعضاء هيئة تدريس لدرجة استاذ على القرارات التي يتم اتخاذها بخصوص الجوانب الاقتصادية (مالية) وارتفاع المتوسط الحسابي لهم يدل على عدم رضاهم عن تلك الاجراءات كما أنه يتوفر لديهم الإطلاع أكثر من أعضاء هيئة تدريس من الدرجات الأخرى.

كما أنه كشفت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجة العلمية بين الأستاذ المساعد والمدرس لصالح الأستاذ المساعد ويعزو الباحث ذلك إلى زيادة خبرة درجة استاذ مساعد على المدرس، كما أن إطلاع درجة الاستاذ المساعد على الإجراءات الاقتصادية أكبر من درجة إطلاع درجة مدرس وبالتالي كانت إجاباتهم أعلى من إجابات درجة المدرس.

كما كشفت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأسباب ترجع لعوامل اقتصادية تبعاً لمتغير الجامعة لصالح الجامعات الخاصة ويعزو الباحث ذلك أن الجامعات الخاصة جامعات ربحية بالدرجة الأولى ويهمها الجانب الاقتصادي بالجامعة، وأن أي اختراق وانحراف في الجامعات الخاصة يؤثر على نسبة الأرباح وبذلك كانت إجابات العينة على أسباب الفساد والتي ترجع لعوامل اقتصادية بمتوسط حسابي مرتفع عن إجابات عينة الجامعات الحكومية في جوانب الفساد التي ترجع لعوامل اقتصادية.

وكشفت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على العوامل الذاتية تعزى للمتغيرات (الجنس، الخبرة، الجامعة)، ووجود فروق دالة إحصائياً لمتغير الدرجة العلمية بين درجة استاذ ومدرس لصالح درجة استاذ ويعزو الباحث ذلك إلى زيادة معرفة درجة استاذ للعوامل التي تتعلق بالذات عن المدرس، وبالتالي قدرته على الحكم على هذه العوامل أكبر من قدرة مدرس.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

*** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس،الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة)؟**

بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى لمتغير الجنس،الدرجة العلمية، الخبرة ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة و ذلك لصالح الجامعات الحكومية، و يعزو الباحث إلى أن مظاهر الفساد في الجامعات الحكومية أكثر وضوحاً منها في الجامعات الخاصة ولا يمكن التستر عليها كونها جامعات مجانية الدراسة، إلا أن الجامعات الخاصة و بسبب طبيعتها الربحية أكثر حزماً في متابعة الفساد و القضاء عليه حتى لا يؤثر على نسبة الأرباح فيها، إضافة إلى أن طريقة التعيينات للكوادر في الجامعات الخاصة تختلف عنها في الجامعات الحكومية، فبينما تلعب الواسطة و المحسوبية و العلاقات الاجتماعية على حساب كفاءة العمل الاكاديمي دوراً كبيراً في التعيينات مما يؤدي إلى انتشار الفساد في الجامعات الحكومية، فإن الجامعات الخاصة تعتمد في تعيين كوادرها على مقاييس ذات علاقة بتحقيق الأرباح، و لما كان الفساد بمختلف صوره يؤثر سلباً على نسبة تحقيق الأرباح فإن الجامعات الخاصة أكثر متابعة لهذا الموضوع من الجامعات الحكومية لذا جاءت المتوسطات الحسابية من الجامعات الحكومية مرتفعة في إجابات عينة الدراسة عن إجابات عينة الدراسة للجامعات الخاصة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

*** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في تصورات أفراد عينة الدراسة لسبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية ، الخبرة، الجامعة)؟**

بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لسبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت تعزى لمتغير(الدرجة العلمية، الخبرة) ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ، و ذلك لصالح الذكور و يمكن أن يعزى ذلك إلى طبيعة عمل كل من الذكور و الإناث في الوسط الأكاديمي، فغالباً ما يكون الذكور أكثر من الإناث كما أن طبيعة أعمالهم في الوسط الأكاديمي تمكنهم من معرفة حجم الفساد، و بالتالي فهم اقدر على اقتراح الحلول المناسبة للقضاء على الفساد في الوسط الأكاديمي، بخلاف طبيعة عمل الإناث ووضعها الاجتماعي.

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا تبعاً لمتغير الجامعة لسبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد وذلك لصالح الجامعات الخاصة، ويعزو الباحث ذلك أن الفساد في الوسط الأكاديمي في الجامعات الحكومية يبدو واضحاً للعيان و بالتالي فإن استجابات أفراد العينة كانت متقاربة في سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد، أما فيما يتعلق بالجامعات الخاصة فأن عدم تفشي الفساد فيها نتيجة للقوانين و الأنظمة المعتمدة فيها ترتب عليه التفاوت في استجابات أفراد العينة.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

1- إعادة تنظيم ممارسة السلطة التقديرية المقررة بالقوانين للمسؤلين في الجامعات.

2- تفعيل مبدأ الثواب و العقاب و سرعة توقيع الجزاء على الموظف الذي يتقاعس عن تأدية مهامه أو يسيء استعمال السلطة، في الوسط الاكاديمي.

3- اعتماد الأسس والمعايير القائمة على الكفاءة العلمية و العملية في تعيين كوادر الجامعات.

4- تفعيل دور الإعلام في محاربة الفساد في الجامعات، وذلك من خلال اعتماد مبادئ الشفافية من قبل إدارات الجامعة.

5- إيجاد رقابة إدارية فعالة من خلال مجلس اعلى أو لجنة عليا لوضع الخطط و البرامج لمكافحة الفساد في الوسط الاكاديمي.

6- إجراء المزيد من الدراسات عن الفساد في الأوساط المختلفة سواءً في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص للحد من هذه الظاهرة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

-أبودية، أحمد.(2004). **الفساد :اسبابه وطرق مكافحته، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة –** أمان– بدعم من القنصلية البريطانية العامة – القدس – British Consulate General Jerusalem

-الأعرجي، عاصم (1995م). **دراسات معاصرة في التطوير الإداري**: منظور تدريبي، دار النشر والتوزيع: عمان.

-الأعرجي، عاصم.(1988). **نظريات التطوير والتنمية الإدارية**، بغداد، وزارة التعليم العالي.

- الأمم المتحدة.(1990م). الفساد في الحكومة، تقرير الندوة الإقليمية التي عقدتها دائرة التعاون الفني (DTCD) ومركز التنمية الاجتماعية والشؤون الإنسانية (CSDHA) بالأمم المتحدة، ترجمة: **المنظمة العربية للتنمية الإدارية**، وكالة جمعية عمال المطابع التعاونية: عمان.

-الجريش، سليمان محمد. (1424هـ). **الفساد الإداري وجرائم إساءة استعمال السلطة الوظيفية**، مطابع الشرق الأوسط: الرياض.

-الجويبر، عبد الرحمن إبراهيم (1417هـ). المجاملة على حساب العمل نوع من الفساد الإداري، **مجلة الأمن والحياة**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض، العدد(171) ،72-93.

- الخطيب، أحمد.(2006).**الإدارة الجامعية، دراسات حديثة**، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع. اربد، الأردن.

-الخياط، محمد أحمد .(1993م). الفساد السياسي: دراسة ميدانية لمعرفة اتجاهات طلاب جامعة صنعاء نحو الفساد المالي والإداري، دار المعرفة الجامعية،صنعاء، اليمن ، **التربية المعاصرة**، العدد (28)،77-96.

-الخثران، عبد الكريم سعد. (1424هـ). **واقع الإجراءات الأمنية المتخذة للحد من جرائم الفساد من وجهة نظر العاملين في أجهزة مكافحة جريمة الرشوة في المملكة العربية السعودية،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

-الدباغ، ضياء حامد،و زيدان، محمد عمر. (2002م). دور نظم الرقابة الداخلية في الحد من الفساد الإداري **بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الثالث في الإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية:** بيروت.

-الذهبي، حاتم محمد. (2005م). **الفساد الإداري في العراق تكلفته الاقتصادية والاجتماعية،** كلية الإدارة والاقتصاد: بغداد.

- الرشيدي، بشير.(1994).**الكفاءة الداخلية في جامعة الكويت والتحديات المعاصرة،** وقائع الثروة الفكرية الخامسة، الكويت.

- السيد، علي شنا.(1999). **الفساد الإداري ومجتمع المستقبل.** ط1،مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.

-الشاذلي، فتوح .(1410هـ). **جرائم التعزيز المنظمة في المملكة العربية السعودية،** جامعة الملك سعود: الرياض.

- الشهابي، انعام، و داغر، منقذ محمد. (2000). العوامل المؤثرة في الفساد الإداري، **المجلة العربية للإدارة،** المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 20(2)، 28-51.

- الشقاوي، عبد الرحمن بن عبد الله. (1994م). **إدارة التنمية في المملكة العربية السعودية والتحديات المعاصرة**، مطابع سمحة للأوفست: الرياض.

- الشيخلي، عبد القادر. (1425هـ). **أخلاقيات الوظيفة العامة**، مكتبة مجدلاوي: عمان.

- الصرايره، إيناس(2001)، العلاقة بين تدني المستوى المعيشي للموظفين والفساد الإداري من وجهة نظر الموظفين " دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية في محافظة جرش"، **الإداري**، ديسمبر ،العدد 87، 127-145.

- الظفيري، عواد، الحمد، فيصل(2007). بروتوكول لمحاربة الفساد في الجامعة والتطبيقي. استرجعت بتاريخ 2007/5/1 من موقع:

http://www.alqabas.com.kw/final/Newspaperpulicd/articleepage.aspx?ArticIiD=267715.

- العديم، عقوب بن أرشيد. (1422هـ). **أخلاقيات الخدمة العامة: دراسة ميدانية لاتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية بمحافظة حفر الباطن**، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة الملك سعود: الرياض.

- العثيمين، فهد سعود. (1993م). **أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية**، مؤسسة الرسالة: بيروت.

- العيسى، لؤي اديب.(2007). **الفساد الاداري و علاقته بظاهرة بطالة خريجي الجامعات الرسمية كما يتصوره القادة الاداريون في القطاع العام و الخريجون انفسهم**. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الاردن.

- الفيصل، عبد الله، و الملا، تحنا .(1993). عرض تحليلي لمفهوم الواسطة، دراسة من المجتمع العربي السعودي، **مجلة الإدارة**، جامعة الملك سعود، الرياض، 15(1)،37-56.

-القحطاني، سالم سعيد؛ والشمري،عبد الرحمن. (1419هـ). اتجاهات الموظفين نحو بعض الظواهر السلبية في أجهزة القطاع العام الإدارية بالمملكة العربية السعودية، **مركز البحوث، جامعة الملك سعود**: الرياض، 3(7)78-100.

- القنه، نادر.(2005). الإصلاح يبدأ بإصلاح التعليم.استرجعت بتاريخ 2007/5/4 من الموقع:
http://www.Local.taleea.com,newsdetails.php?=4246&issneno=1676.

-القريوتي، محمد قاسم. (2001م). **الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق**، وائل للنشر والتوزيع: عمان.

- الكبيسي، عامر.(2000). الفساد الإداري رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة، **المجلة العربية للإدارة**،20 (1)، 85-122.

- المذابي، عبد الولي. (2007). الفساد الجريمة المجهولة. استرجعت بتاريخ 2007/5/22 من موقع:

http://www.Almethaq.net./shawdetilsphp?id=2245

-بوبطانة، عبد الله (1988)، الجامعات وتحديات المستقبل مع التركيز على المنطقة العربية، الكويت، **مجلة عالم الفكر**، 19(12) 47-63.

- تيزيني،طيب (1998): هل تتحمل الجامعات العربية مزيد من الاختراقات، **مجلة نزوى** (16)، ص255-256.

- جراي، شريل.و كوفمان، دانيال.(1998). الفساد والتنمية. **التمويل والتنمية**،35(1) ، ص7.

-جامعة الكويت(2007)، **دليل كلية الدراسات العليا**.منشورات جامعة الكويت، الكويت

- حراحشة، عبد المجيد.(2003).**الفساد الإداري: دراسة ميدانية لوجهات نظر العاملين في أجهزة مكافحة الفساد الإداري في القطاع الحكومي**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

-حرير،حسن.(1994). الدراسات العليا وآفاقها المستقبلية في الجامعة العراقية، عمان، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، العدد 129،123-138.

- حسني، عايش(1997): الفساد: عوامله وعلاقته وسبل التصدي له: **دراسات عربية**، عدد11، ص96.

-خضر، عبد الفتاح .(1408هـ). **جرائم التزوير والرشوة في المملكة العربية السعودية**، مطبعة السفير: الرياض.

-عبدالله، الحسن بو نعامة. (2003م). الفساد وأثره في القطاع الخاص، **بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية**: الرياض.

-عوض، محمد محي الدين.(1419هـ). **الرشوة شرعاً ونظاماً موضوعاً وشكلاً**، مكتبة الولاء الحديثة: القاهرة.

-فرحات، محمد نعيم. (2004م). جرائم اختلاس الأموال العامة، **مجلة الفكر الشرطي**، مركز بحوث شرطة الشارقة: الشارقة،13 (49)، 90-115.

-كيرنغهان، كينيث. (1984م). **أخلاقيات الخدمة العامة**: أطر مقارنة، ترجمة: محمد قاسم القريوتي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية: عمان.

-كليتجارد، روبرت. (1994). **السيطرة على الفساد، ترجمة:** علي الحجاج دار البشر للنشر والتوزيع: عمان.

-محمود، سالم عبدالعزيز .(2005). **مؤتمر الفساد الإداري من منظور اقتصادي**، غرفة تجارة و صناعة الكويت.

-محمود، محمد فتحي.(1997م). **الإدارة العامة المقارنة**، مطابع الفرزدق التجارية: الرياض.

- موسى، آمال.(2005). الواقع الأكاديمي العربي. استرجعت بتاريخ 2007/4/7 من موقع:

htt//www.asharqalawsat.com. leder.asp?section=324210&issu=9792.

- ميلر،وليام وآخرون.(1999). ما الذي يمكن فعله إزاء الموظفين الفاسدين؟ الرأي العام واستراتيجيات الإصلاح في أوروبا بعد الشيوعية. **المجلة الدولية للعلوم الإدارية**. 4(2) ، 117- 142.

- مؤسسة فردريش تاومان والمجمع الأردني للاقتصاديين الشباب.(2006). دراسة تدعو إلى اجتثاث ظاهرة الفساد في التعليم العالي استرجعت بتاريخ 2007/4/6 من موقع:

http://www.awrd.net/look/article.tpl?IdLanguage=17&IdPublication=1&NrArticle=1391&NrIssue=1&NrSection=13

-مهدي، حسن زويلف،و اللوزي، سليمان أحمد.(1993). **التنمية الإدارية والدول النامية**، عمان، الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

-هيجان، عبد الرحمن أحمد. (1418هـ). استراتيجيات ومهارات مكافحة الفساد الإداري، **المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض، 12 (23) ، 57-78.

المراجع الأجنبية:

- Abdalla F. Hayajenh, Ahmed S. Maghrabi, Taher H. Al- Dabbagh. (1994). "Assessing the Effect of Kpeotism on Human Resource Mangers", **International Journal of Manpower**, "Vol. 15. Nol. pp60-67.
- Frederick Strapenhurst and petter Langseth, (1997) "The Role of The public Administration in Fighting Corruption", **International Journal of Public sector Management**, Vol. 10, No. 5, pp.311-330.

Huntington, S.P.(1968). **Political Order in Changing Societies,** Yale University Press: New Haven.

- Kilitgaard, R. (1988). **Controlling corruption. Berkeley:** University of California press. pp 39-51.
- Lee, J.(2001). Governing in the public trusrt: External influence in college and Universities, **ERIC**, An: Ed 453767.

- Robert, Aitken (1966) **Administration of University**- London

-Wilson, John k. and Richard Damania (2004). Crruption Political Competition and Evhironmental Policy **Journal of Environmental Economics and Management**, Elsevier Science Inc: New York.Vol, 49,pp.268-305.

ملحق رقم (1)

الاستبانة بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور ....**المحترم**

تحية طيبة وبعد

يقوم الباحث بدراسة بعنوان:" **تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها**"، وذلك كمتطلب للحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية في جامعة اليرموك.

ولتحقيق أهداف الدراسة فإن الباحث قام ببناء أداة البحث، وقسمت الأداة إلى ثلاثة أقسام:

القسم الأول: أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي وتكون من (53) فقرة موزعة على (5) مجالات هي:

1- أسباب ترجع إلى عوامل إدارية (29) فقرة.

2- أسباب ترجع إلى عوامل سياسية (13) فقرة.

3- أسباب ترجع إلى عوامل اجتماعية (11) فقرة.

4- أسباب ترجع إلى عوامل اقتصادية (10) فقرة.

5- أسباب ترجع إلى عوامل ذاتية (7) فقرات.

القسم الثاني: مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي حيث تكون من (18) فقرة.

القسم الثالث: سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي وتكونت من (23) فقرة.

ولأغراض التأكد من صدقها فإن الباحث يأمل التكرم منكم بالإطلاع عليها وإبداء ما ترونه مناسبا بشأنها من حيث.

- الصياغة اللغوية .
- ملاءمة الفقرة للمجال .
- التعديل المقترح إن وجد .

شاكرا لكم تعاونكم ومقدرا جهودكم في خدمة البحث العلمي ودعمه.

الباحث

سعد محمد منيف العجمي

الرقم	الفقرات	الصياغة اللغوية		ملائمة الفقرة للمجال		التعديل المقترح
	القسم الأول: مجال أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي أ – أسباب ترجع لعوامل إدارية	سليمة	غير سليمة	ملائمة	غير ملائمة	
1-	ضعف الرقابة الإدارية وقصورها في كشف الانحراف					
2-	احتكار الفرد لسلطة اتخاذ القرار وتقديره الشخصي					
3-	غموض القوانين والتعليمات وعدم وضوح الإجراءات					
4-	تغاضي المسئولين عن معاقبة المخالفين					
5-	ضعف المسائلة الإدارية					
6-	القصور في عمليات الإصلاح الإداري في معالجة الجوانب الفنية					
7-	تدني مستوى الشفافية في صنع القرار					
8-	عدم توفر المعلومات للجميع بشكل عادل					
9-	خضوع اللوائح لأكثر من تفسير					
10-	تمتع المسئولين بحرية واسعة في التصرف وخضوعهم إلى قليل من المساءلة					
11-	الشكلية في العمل					
12-	عدم اعتماد الكفاءة العلمية والعملية معيارا أساسيا في الترقية					
13-	الضغوط الخارجية على صناعة القرارات الأكاديمية					
14	التساهل في تطبيق العقوبات المفروضة على المخالفين					
15-	تحكم رؤوس الأموال بصناعة القرار الأكاديمي					
16-	افتقار الأنشطة إلى الفعالية					
17-	انعدام الاستقلال الذاتي للجامعات					
18	لا توجد سيطرة على أداء العاملين من أكاديميين وإداريين					
19	غياب معايير الكفاءة والعدالة في اختيار قياديي الجامعة					
20	التدخل في التعيينات في الوظائف الإشرافية					
21-	عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب					
22	اختراق القوانين واللوائح المنظمة لتسيير الجامعة					
23	تدخل التيارات السياسية والدينية في القرارات والتعيينات وفق مصالحها					
24	تدخل بعض الأطراف لغرض تغيير درجة الطالب على أستاذ المادة					
25	انتحال جهود الطلاب في كتابة البحوث					
26	عدم توفر نظم الحوافز المناسبة والكافية					

الرقم	الفقرات						
27	تمركز السلطات والصلاحيات في قمة الهرم الإداري						
28	قصور التفويض للمستويات الإدارية الدنيا						
29	جهل الموظف للحقوق والواجبات المنوطة به						

الرقم	الفقرات	الصياغة اللغوية		ملائمة الفقرة للمجال		التعديل
	ب- أسباب ترجع لعوامل سياسية	سليمة	غير سليمة	ملائمة	غيرملائمة	المقترح
-1	فساد أصحاب القرار وعدم وجود القدوة الحسنة					
-2	الانصياع لأوامر أصحاب النفوذ					
-3	نقص العدالة في توزيع المكتسبات والحقوق					
-4	ضعف الفرصة المتاحة للرأي العام في نقد الانحرافات الأكاديمية					
-5	التدخل السياسي في العمل الجامعي					
-6	الخوف من سطوة أصحاب السلطة والنفوذ يدفع في مشاركة بالفساد					
-7	قلة وجود إجراءات احترازية رادعة بحق الفاسدين					
-8	التساهل في معاقبة الفاسدين يشجعهم على ممارسة الفساد					
-9	الافتقار لسلطة إعلامية تمارس الرقابة والمسائلة الشعبية على الأفراد					
-10	غموض بعض نصوص التشريعات مما يسمح للفاسدين تفسيرها على أهوائهم					
-11	خلو القوانين من عقوبة الحرمان السياسي مع عدم إعادة الاعتبار					
-12	قصور تفويض الصلاحيات للمستويات الأقل في الهرم السياسي					
-13	وجود ظاهرة توارث المراكز					

الرقم	الفقرات ج – أسباب ترجع لعوامل اجتماعية	الصياغة اللغوية		ملائمة الفقرة للمجال		التعديل المقترح
		سليمة	غير سليمة	ملائمة	غير ملائمة	
1-	جهل وعدم وعي المجتمع بحقوقهم					
2-	الضغوط الاجتماعية والقبلية والحزبية					
3-	التقاليد الاجتماعية والعلاقات الشخصية في المجتمع					
4-	وجود سلوك أو عادات فاسدة غير سوية في المجتمع					
5-	التنفيع الشخصي بسبب العلاقات الشخصية					
6-	قلة الإدراك بمخاطر الفساد في المجتمع					
7-	وجود قيم اجتماعية هشة ومنحرفة					
8-	يشجع المجتمع بشكل عام على ارتكاب الفساد					
9-	إثار بعض الأقارب بالوظائف بغض النظر عن مؤهلاته					
10-	ضعف محاسبة المجتمع لمرتكبي الفساد					
11-	البحث عن الأنصار من خلال علاقات شخصية والاجتماعية					

الرقم	الفقرات د – أسباب ترجع لعوامل اقتصادية	الصياغة اللغوية		ملائمة الفقرة للمجال		التعديل المقترح
		سليمة	غير سليمة	ملائمة	غير ملائمة	
1-	ارتفاع معدلات البطالة بشتى أنواعها					
2-	أتساع الفجوة بين الطبقة الثرية المترفة والطبقة الفقيرة المعدمة					
3-	عدم وجود عدالة في توزيع المكتسبات بين الأفراد					
4-	افتقار القوانين واللوائح المالية والإدارية للعدالة والشفافية					
5-	كثرة القيود على النشاط الاقتصادي في مؤسسات الدولة					
6-	المغريات المادية التي تقدمها جهات خارجية على الفساد					
7-	ضعف مستوى الدخول لدى الأفراد					
8-	لا توجد مشاريع إنتاجية اقتصادية تزيد من موارد المؤسسات					
9-	سيطرة الجشع والطمع نحو المزيد من المكاسب					
10-	الرواتب الحالية لا تلبي متطلبات الفرد في ظل الظروف الاقتصادية السائدة					

الرقم	الفقرات	الصياغة اللغوية		ملاءمة الفقرة للمجال		التعديل المقترح
	هـ – أسباب ترجع لعوامل ذاتية	سليمة	غير سليمة	ملائمة	غير ملائمة	
1-	وجود الفرصة السانحة لممارسة الفساد					
2-	ضعف الالتزام بتعاليم الدين					
3-	غياب صفات المواطنة الصالحة					
4-	الميل لبذل الجهد الأقل في العمل					
5-	الميل نحو استغلال طرق الفساد					
6-	غياب الولاء والانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها الفرد					
7-	ضعف الشخصية لدى الفرد يؤدي إلى الاستغلال من قبل الآخرين					

الرقم	الفقرات	الصياغة اللغوية		ملاءمة الفقرة للمجال		التعديل المقترح
	القسم الثاني: – مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي	سليمة	غير سليمة	ملائمة	غير ملائمة	
1-	الرشوة					
2-	الاختلاس والسرقة					
3-	التحيز والمحاباة					
4-	الواسطة والمحسوبية					
5-	التزوير والخداع					
6-	إساءة استعمال السلطة					
7-	اختراق القوانين والأنظمة					
8-	قبول الهدايا الرمزية					
9-	التنفيع					
10-	التهرب من المسؤولية					
11-	المجاملات					
12-	انتحال جهود الآخرين					
13-	الشكلية					
14	عدم العدل والمساواة					
15-	الانحياز القبلي أو الفكري أو العقائدي					
16-	التسلط					
17-	إقامة علاقات فاسدة غير شرعية أو غير أخلاقية مع الطلبة					
18	التمسك بالروتين الوظيفي					

الرقم	الفقرات القسم الثالث – سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي	الصياغة اللغوية		ملائمة الفقرة للمجال		التعديل المقترح
		سليمة	غير سليمة	ملائمة	غير ملائمة	
1-	رقابة إدارية محكمة على جميع مراحل العمل الأكاديمي					
2-	رفع رواتب الموظفين يساهم في خفض الفساد					
3-	إنشاء ثقافة تقوم على الدين والأخلاق					
4-	الترغيب باستخدام الحوافز المختلفة التي تشجع البعد عن ممارسة السلوك الفاسد					
5-	تطبيق اللوائح والقوانين الجامعية					
6-	مراعاة الكفاءة والتميز العلمي والأخلاقي في التعيينات					
7-	التخلي عن الاعتماد والرضوخ لمعايير الانتماء السياسي أو الطائفي أو القبلي في اتخاذ القرارات والتعيينات					
8-	الشفافية والموضوعية في تطبيق اللوائح					
9-	الاهتمام بالوعي العام والمشاركة الشعبية في السياسات العامة للإصلاح					
10-	المحافظة على الحرية الأكاديمية					
11-	إبعاد تدخل أي جهة في شؤون الجامعات وإتحاد الطلبة					
12-	تعيين العمداء ورؤساء الأقسام بالكفاءة العلمية والعملية					
13-	اختيار إدارات الكليات عمدائها بنفسها					
14	إنشاء هيئة دائمة لمكافحة الفساد في التعليم العالي					
15-	ممارسة المحاسبة الذاتية والنقد الذاتي لدى الموظف					
16-	تطبيق اللامركزية وتقليل فرص احتكار القرار					
17-	تقليص مجال القرار التقديري الذي يعتمد على قناعة صاحب القرار					
18	تفعيل دور الرقابة الشعبية وذلك لاستقبال الشكاوي والاقتراحات					
19	توعية المواطن وتعريفه بمخاطر الفساد في القطاع التعليمي والأكاديمي عن طريق وسائل الإعلام					
20	التنشئة الاجتماعية السليمة المبنية على الأخلاق والضمير الحي والرقابة الذاتية					
21-	التطوير المستمر للهياكل التنظيمية في الجامعات					
22	تحديد المسؤوليات والصلاحيات بشكل واضح					
23	الاستعانة بقيادات أكاديمية تتسم بالنزاهة والانتماء للصالح العام لإعطاء القدوة الحسنة					

ملحق رقم (2)

الاستبانة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور/.. المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:" **تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها**"، وذلك كمتطلب للحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية في جامعة اليرموك- الأردن.

ولتحقيق أهداف الدراسة فإن الباحث قام ببناء أداة البحث، وقسمت الأداة إلى ثلاثة أقسام:

القسم الأول: أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي وتكون من (47) فقرة موزعة على (5) مجالات هي: أسباب ترجع إلى عوامل إدارية (14) فقرة، وأسباب ترجع إلى عوامل سياسية (6) فقرات، وأسباب ترجع إلى عوامل اجتماعية (10) فقرات، وأسباب ترجع إلى عوامل اقتصادية (7) فقرات، وأسباب ترجع إلى عوامل ذاتية (10) فقرات.

القسم الثاني: مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي حيث تكون من (14) فقرة.

القسم الثالث: سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي وتكونت من (21) فقرة.

فإنه يأمل الباحث أن يضع بين أيديكم استبانة الدراسة للإجابة عليها، راجياً إبداء رأيكم وتصوراتكم وذلك بوضع إشارة (✓) في المكان المناسب.

آملاً تعاونكم للإجابة على جميع فقرات الدراسة بكل دقة وموضوعية، علماً بأن جميع الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، وستعامل بسرية تامة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث

سعد محمد منيف العجمي

معلومات عامة:

يرجى وضع إشارة (✓) في المربع المناسب:

1- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2- الدرجة العلمية : ☐ مدرس ☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ

3- الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-أقل من10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

4- الجامعة: ☐ حكومية ☐ خاصة

الرقم	الفقرات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
		درجة تصورها				
القسم الأول: مجالات أسباب الفساد في الوسط الأكاديمي						
أ – أسباب ترجع لعوامل إدارية						
.1	ضعف الرقابة الإدارية الأكاديمية في كشف الانحرافات المتعلقة بالجوانب الإدارية.					
.2	احتكار الفرد لسلطة اتخاذ القرار وتقديره الشخصي.					
.3	عدم وضوح القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل الإداري.					
.4	ضعف المساءلة الإدارية واتخاذ العقوبات المناسبة.					
.5	قصور في عمليات الإصلاح في الإدارات الأكاديمية ومعالجة الجوانب الفنية.					
.6	تدني مستوى الشفافية في صنع القرار.					
.7	عدم توفر المعلومات المتعلقة بالحقوق والواجبات.					
.8	عدم تطبيق معيار الكفاءة العلمية والعملية في سلم الترقيات.					
.9	التدخلات الخارجية التي تؤثر في صناعة القرارات الأكاديمية.					
.10	تحكم أصحاب رؤوس الأموال بصناعة القرار الأكاديمي.					
.11	عدم وجود معايير حقيقية في اختيار قياديي الجامعة.					
.12	التدخل غير العادل في التعيينات في الوظائف الإدارية الأكاديمية في الجامعة.					
.13	استغلال جهود الطلاب في كتابة البحوث من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.					
.14	القصور في تفويض الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا.					

الرقم	الفقرات	درجة تصورها				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
ب- أسباب ترجع لعوامل سياسية						
.1	فساد أصحاب القرار وعدم وجود القدوة الحسنة.					
.2	الانصياع لأوامر أصحاب النفوذ.					
.3	ضعف الفرصة المتاحة للرأي العام في نقد الانحرافات الأكاديمية.					
.4	التدخل السياسي في العمل الجامعي.					
.5	التساهل في معاقبة الفاسدين يشجعهم على ممارسة الفساد.					
.6	الافتقار لسلطة رقابية تمارس الرقابة الشعبية على الأفراد.					
ج - أسباب ترجع لعوامل اجتماعية						
-1	الجهل وعدم الوعي بالحقوق الاجتماعية في الجامعة.					
-2	وجود الضغوط الاجتماعية والقبلية.					
-3	تأثير التقاليد الاجتماعية والعلاقات الشخصية في المجتمع الجامعي.					
-4	وجود السلوكيات والعادات غير السوية داخل الوسط الأكاديمي.					
-5	الاستغلال الشخصي بسبب العلاقات الشخصية.					
-6	قلة الإدراك بمخاطر الفساد في المجتمع الجامعي.					
-7	وجود عادات اجتماعية منحرفة ودخيلة.					
-8	تدخل الواسطة والمحسوبية في الوظائف الجامعية لعوامل اجتماعية.					
-9	ضعف محاسبة المجتمع لمرتكبي الفساد.					
-10	البحث عن الأنصار من خلال علاقات شخصية والاجتماعية على حساب العمل الأكاديمي.					

الرقم	الفقرات	درجة تصورها				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
د – أسباب ترجع لعوامل اقتصادية						
1-	عدم شفافية القوانين واللوائح المتعلقة بالجوانب الاقتصادية في الجامعة.					
2-	قلة الموازنة المخصصة للجامعة.					
3-	تدني مستوى الدخل لدى الأفراد.					
4-	عدم وجود مشاريع إنتاجية اقتصادية تزيد من موارد الجامعة.					
5-	سيطرة الجشع والطمع في الإدارات الأكاديمية نحو المزيد من المكاسب.					
6-	عدم كفاية الرواتب الحالية لا تلبي متطلبات الفرد في ظل الظروف الاقتصادية السائدة.					
7-	عدم قدرة الأفراد العاملين في الجامعة على الإيفاء بالتزاماتهم المادية.					

الرقم	الفقرات	درجة تصورها				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
هـ - أسباب ترجع لعوامل ذاتية						
1-	ضعف الوازع الديني لدى العاملين في الجامعة.					
2-	غياب صفات المواطنة الصالحة.					
3-	الميل لبذل الجهد الأقل في العمل.					
4-	الميل نحو استغلال طرق الفساد في الجامعة.					
5-	غياب الولاء والانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها الفرد في الوسط الجامعي.					
6-	ضعف الشخصية لدى الفرد يؤدي إلى الاستغلال من قبل الآخرين في الجامعة.					
7-	حب الذات وعدم احترام الآخرين.					
8-	عدم القدرة على السيطرة على الذات.					
9-	سيطرة الكراهية والحقد تجاه الآخرين.					
10-	وجود أفكار اجتماعية منحرفة في الوسط الأكاديمي.					

الرقم	الفقرات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
		درجة تصورها				
القسم الثاني: مظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي						
1.	الرشوة.					
2.	الاختلاس.					
3.	التحيز والمحاباة لبعض الأفراد.					
4.	الواسطة والمحسوبية.					
5.	إساءة استعمال السلطة في الجامعة.					
6.	اختراق القوانين والأنظمة الجامعية.					
7.	قبول الهدايا مقابل مكاسب.					
8.	التهرب من المسؤولية.					
9.	المجاملات على حساب مصلحة العمل الأكاديمي.					
10.	استغلال جهود الآخرين في كتابة الأبحاث.					
11.	اللامبالاة وعدم الاهتمام في العمل الأكاديمي.					
12.	الانحياز القبلي أو الفكري أو العقائدي.					
13.	إقامة علاقات غير شرعية أو غير أخلاقية مع الطلبة.					
14.	التمسك بالروتين الوظيفي.					

الرقم	الفقرات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
		درجة تصورها				
القسم الثالث: سبل التغلب على أسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي						
.1	رقابة إدارية محكمة على جميع مراحل العمل الأكاديمي.					
.2	رفع رواتب الموظفين في الجامعة.					
.3	تقوية الوازع الديني والأخلاقي لدى الأشخاص.					
.4	الترغيب باستخدام الحوافز المختلفة التي تشجع الابتعاد عن ممارسة السلوك الفاسد.					
.5	مراعاة الكفاءة والتميز العلمي والأخلاقي في التعيينات.					
.6	تجريم الاعتماد على معايير الانتماء السياسي أو الطائفي أو القبلي في اتخاذ القرارات والتعيينات.					
.7	الشفافية والموضوعية في تطبيق اللوائح.					
.8	الاهتمام بالوعي العام والمشاركة الشعبية في السياسات العامة للإصلاح.					
.9	المحافظة على الحرية الأكاديمية.					
.10	عدم السماح بتدخل الجهات الخارجية في شؤون الجامعات.					
.11	اختيار العمداء ورؤساء الأقسام على أساس الكفاءة العلمية والعملية.					
.12	إعطاء الفرصة للكليات والأقسام باختيار عمدائها ورؤساء أقسامها.					
.13	إنشاء هيئة دائمة لمكافحة الفساد في التعليم العالي.					
.14	تشجيع الأفراد على المحاسبة والنقد الذاتي في الوسط الأكاديمي.					
.15	تطبيق اللامركزية وتقليل فرص احتكار القرار.					

الرقم	الفقرات	درجة تصورها				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.16	تقليص مجال القرار التقديري الذي يعتمد على قناعة صاحب القرار.					
.17	عمل صناديق خاصة لاستقبال الشكاوي والاقتراحات.					
.18	توعية المواطن وتعريفه بمخاطر الفساد في القطاع التعليمي والأكاديمي عن طريق وسائل الإعلام.					
.19	التطوير المستمر للهياكل التنظيمية في الجامعات.					
.20	تحديد المسؤوليات والصلاحيات بشكل واضح في العمل الجامعي.					
.21	الاستعانة بقيادات أكاديمية تتسم بالنزاهة والانتماء للصالح العام لإعطاء القدوة الحسنة في الوسط الأكاديمي.					

ملحق رقم (3)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة اليرموك

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

الرقم: ب د/١٠٧/...
التاريخ: ٢/ ١/ ١٤٢٩ هـ
الموافق: ١٣/ ١/ ٢٠٠٨ م

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

لمن يهمه الأمر

يقوم الطالب سعد محمد منيف العجمي ورقمه الجامعي (٢٠٠٥٢١٠٠٣٦) بإعداد أطروحة دكتوراه تخصص الإدارة التربوية بعنوان:

"تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات دولة الكويت وسبل التغلب عليها"

ويحتاج لتطبيق هذه الدراسة إلى توزيع استبانات وجمع المعلومات الخاصة بالدراسة في جامعة الكويت والجامعات الخاصة.

يرجى تسهيل مهمته الأكاديمية.

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د سامي محمود

نسخة / ملف الطالب.
م ر/ م ق
٢٠٠٨/١/١٣

ملحق رقم (4)

قائمة بأسماء المحكمين

المحكم	التخصص	الجامعة
د. جاسم محمد الحمدان	إدارة تربوية	جامعة الكويت
د. ملفي المطيري	أصول التربية	جامعة الكويت
د. عبد العزيز الغانم	إدارة تربوية	جامعة الكويت
أ.د. علي أسعد وطفة	علم اجتماع تربوي	جامعة الكويت
د. عبد الحكيم حجازي	أصول التربية	جامعة اليرموك
د. نواف شطناوي	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
د. عيد كنعان	تربية ابتدائية	جامعة اليرموك
د. احمد نجادات	تربية ابتدائية	جامعة اليرموك
د. عايد الهرش	تقنيات التعليم	جامعة اليرموك
د. عمر خصاونة	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
د. خالد العمري	تربية ابتدائية	جامعة اليرموك
أ.د. عقلة الصمادي	مناهج وطرق تدريس	جامعة اليرموك
د. محمد المومني	تربية ابتدائية	جامعة اليرموك
د. فاطمة سرور	مناهج وطرق تدريس	جامعة اليرموك

ABSTRACT

Al-Ajmi, Saad Mohammad Munif. **Faculty Members Perceptions of the Causes and Facets of Corruption in Academia in Kuwait Universities and the Ways to Face It**. Doctoral Dissertation, Yarmouk University, 2008 (Supervisor: Dr. Saleh Naser Elimat)

The purpose of the present study was to identify perceptions held by faculty members regarding causes and demonstrations of corruption within the academia in the Kuwait universities and how to be curbed. Population consisted of 1471 faculty members during the academic year 2007/2008 out of which a sample of 300 faculty members was randomly selected. To achieve the study goal, a three-part 82-items questionnaire was developed: Part one was about corruption causes within the academia covering five domains: management, political, social, economic, and self-based causes, part two measured corruption demonstration within the academia, whereas part three measured how to overcome corruption causes and demonstrations. Validity was established by having the instrument shown to 14-judges, and for reliability, Pearson correlation and internal consistency coefficient Chronbach alpha were employed.

Findings from the current study revealed that domain social factors causing corruption was ranked top (*M*=3.48; *SD*=0.48), whereas domain self factors was ranked last (*M*=3.28; *SD*=0.45).

Findings also found that bias and favoritism were the most frequently reported academic corruption demonstrations, whereas embezzlement was the least reported academic corruption demonstration. Results emphasized on recruitment criteria of merit, creativity and morality to overcome academic corruption demonstrations.

Results found no statistically significant differences among subject perceptions of corruption within academia attributed to gender and experience, whereas revealed differences attributed to university in favor of private universities on the overall domain; and for academic rank in favor of Assistant Professor on the overall domain. Similarly, statistically significant differences were found for domain corruption demonstrations attributed to university in favor of public universities.

Finally, no statistically significant differences were found for domain ways to overcome corruption causes and demonstrations attributed to the academic rank and experience, whereas differences attributed to gender in favor of males and for university in favor of private universities were found.

The study recommended anti-corruption measures including promoting law enforceability, enhancing the principle of reward and punishment, prompt punishing authority misuses and malpractices within the academia, and to adopt merit-based staffing process.

Keywords: Corruption-Academia-State of Kuwait